

Reporte
Integrado
2023



COPEC



COPEC



Bienvenida

Cientes en el centro

Gobernanza

Equipo ampliado

Desempeño medioambiental

Desempeño social

Nuestras empresas

Anexos

2

01 Bienvenida



COPEC



BIENVENIDA

Nuestra esencia va mucho más allá de la operación de nuestros negocios: el tradicional -de la distribución, comercialización y almacenamiento de combustibles-, el de la conveniencia y los que hoy la conducen por el camino hacia la transición energética.

Está basada en el profundo compromiso que tenemos con el desarrollo y el progreso de Chile y de su gente; en la integración de la sostenibilidad como un concepto clave en cada una de nuestras decisiones; en el llamado a innovar como forma de enfrentar los nuevos desafíos. Somos primera en servicio y una empresa que está en la búsqueda permanente de un liderazgo que una a las personas desde Arica a Magallanes e -incluso- fuera de nuestras fronteras.

Así es nuestra Compañía.





Mensaje del presidente del Directorio

ROBERTO ANGELINI

Señores/as accionistas:

Me complace presentar a ustedes el Reporte Integrado de Copec S.A., donde damos cuenta formal del ejercicio durante 2023, así como de los avances en los ámbitos económicos, sociales y medioambientales que son parte de nuestros desafíos actuales y futuros. Este ha sido un periodo donde hemos estado insertos en un marco no exento de complicaciones, pero que no impidió asumir desafíos, decisiones, cambios y oportunidades, para ir en busca de nuevas estructuras para satisfacer las necesidades –del presente y del mañana– de nuestros clientes, con el foco de siempre: la excelencia en el servicio.

Este periodo que reportamos estuvo marcado por una clara inestabilidad observada en el plano internacional: la prolongación en Europa de la guerra de Rusia y Ucrania, los desequilibrios en Asia y –al cierre de este informe– el recrudecimiento del conflicto bélico en Medio Oriente. Junto a ello, a nivel global ha habido un fuerte impacto en la actividad económica producto de la inflación pospandemia y las alzas significativas en las tasas de interés.

Nuestro país tampoco quedó al margen de esta realidad y las condiciones fueron desfavorables para el crecimiento económico. El Producto Interno Bruto (PIB) cayó durante tres trimestres consecutivos y apenas alcanzó a un 0,2% anual, lo que da muestra del estancamiento del mercado local, reflejado en altos niveles de desempleo, alta inflación y tasas de interés elevadas, unido a las incertezas y cambios regulatorios que afrontaron algunas industrias.

Este escenario impactó, también, en las ventas de combustibles y lubricantes en el país, las que disminuyeron levemente respecto de 2022. Por todo esto, con total responsabilidad, hoy es de suma urgencia dar un gran impulso a la actividad económica, para así generar mejores espacios para la inversión, reduciendo incertidumbres y potenciando el crecimiento del país. Porque sin crecimiento estamos condenados a tener un país con fricción y frustración.

“Hoy es de suma urgencia dar un gran impulso a la actividad económica, para así generar mejores espacios para la inversión, reduciendo incertidumbres y potenciando el crecimiento del país. Porque sin crecimiento estamos condenados a tener un país con fricción y frustración”.





A pesar de este contexto, y consecuentes con el compromiso histórico de Copec en su rol con el país y la sociedad, trabajamos durante 2023 para continuar avanzando en las metas del plan aprobado desde el Directorio. Entre los hitos destacados de este periodo estuvo la declaración de nuestra estrategia de negocio, la que además de implicar cambios organizacionales en la estructura de los equipos, también trajo la presentación de la nueva imagen corporativa, que consolida la tradición y la innovación permanente de la Compañía, construyendo esta Copec que vive y moviliza en el presente y que también mira con optimismo hacia el futuro.

Así, afianzados en el negocio tradicional de combustibles, nuestro proceso de modernización crece con paso firme hacia la transición energética, con un modelo que tiene siempre al cliente en el centro, como motor en la búsqueda de soluciones que contribuyan al movimiento y el desarrollo de las personas, las empresas y el país, tal como lo consigna nuestro propósito corporativo.

En este plan estratégico es vital el desarrollo del ecosistema de empresas que componen Copec y que busca mejorar la propuesta de valor de la Compañía, para así liderar en nuevos negocios de energía, movilidad, conveniencia y soluciones digitales, así como ofrecer un servicio de excelencia, junto con la generación de valor al país y a sus comunidades.

Aunque el panorama no fue auspicioso, en 2023 seguimos impulsando la inversión. Las principales estuvieron enfocadas en continuar con la búsqueda de nuevos negocios. Concretamos la toma de control en la propiedad de la empresa española Ampere Energy, dedicada a la fabricación y distribución de

baterías de litio para el almacenamiento de energía; y a través de nuestro CVC –que recibió en San Francisco, EE.UU., la visita del señor Presidente de la República, don Gabriel Boric, y ha sido reconocido como el mejor CVC chileno– hemos impulsado 22 startups vinculadas a nuevas energías e inteligencia artificial.

También, en línea con nuestra estrategia corporativa de potenciar el negocio regional, llevamos a cabo la venta de Mapco, la distribuidora de combustibles que opera en Estados Unidos. La transacción, por US\$725 millones, permitirá apalancar el crecimiento y la consolidación de los negocios adquiridos en los últimos años, entre ellos, Blue Express –empresa logística de última milla– que en 2023 desarrolló un plan de expansión de puntos de retiro, aprovechando la amplia red de estaciones de servicio de Copec, lo que dará acceso a miles de emprendedores a un delivery de primer nivel.

Otro hito de 2023 en términos financieros fue haber suscrito un crédito verde por US\$200 millones, que será destinado fundamentalmente al financiamiento de proyectos de nuevas energías y electromovilidad, ratificando nuestro compromiso con el desarrollo del país y la transición energética.

En nuestro negocio tradicional, continuamos con los planes de expansión e inauguramos ocho nuevas estaciones de servicio, las que comenzaron a operar en el periodo, de un total de 13 que están en construcción. Ellas, junto a Pronto, atienden diariamente a más de 840.000 personas. Además, pusimos en marcha 30 tiendas stand alone (que operan fuera de las estaciones de servicio), 13 Lavamax, una planta satélite de regasificación GNL para un cliente y tres tanques de almacenamiento de combustibles en las plantas de Mejillones y Maipú.

Así, nuestra red cuenta en todo el país con 685 estaciones de servicio, 463 tiendas, 211 Lavamax y 65 puntos de cambio de aceite LUB. En el desarrollo digital, ya contamos con más de 3,4 millones de clientes registrados en la App Copec y más de 3,7 millones inscritos en el programa de fidelización Full. En tanto, en el canal industrial, contamos con cerca de 15 mil clientes.

En cuanto a los resultados, el negocio de combustibles alcanzó volúmenes de venta del orden de los 10.960 miles de m³ en el país. Como Compañía, durante 2023 obtuvimos ingresos en Chile por más de 19 mil millones de pesos, un 1% mayor al año anterior. Nuestro EBITDA fue de 839.258 mil millones de pesos con una utilidad neta de 487.639 mil millones de pesos. En nuestra filial Terpel, registramos incrementos en la distribución de combustible en Perú y Panamá, mientras que en Colombia y Ecuador las ventas tuvieron bajas de 4% y 5%, respectivamente.

El desafío de abordar la transición energética tuvo diversas acciones. Desde Copec Voltex, mantuvimos el avance y posicionamiento en electromovilidad. Pusimos en marcha 11 electroterminales en la Región Metropolitana, los que hoy energizan el 50% de los 2.000 buses eléctricos que circulan en la capital, como parte de la red de transporte público. También implementamos el primer electroterminal en regiones para buses del transporte público, en la ciudad de Antofagasta. A ello ya sumamos más de 900 puntos de carga para vehículos eléctricos existentes en el territorio nacional, los que conforman la red más extensa del país. Además, inauguramos la primera hidrolinera para el suministro de un bus a hidrógeno en el país.





Consecuentes con la promesa de liderazgo, innovación y transformación, la empresa se convirtió, además, en la primera distribuidora de combustible y comercializadora de energía en ingresar a la industria financiera con un medio de pago. A través del lanzamiento de Copec Pay y la tarjeta digital Mastercard asociada a esta aplicación, dimos un paso más en la línea de adelantarse a las necesidades de los clientes, pero también como parte del compromiso con Chile y sus habitantes, genera una oportunidad de inclusión financiera a sectores no bancarizados de la sociedad.

Quisiera destacar que Copec S.A. siguió avanzando en el desarrollo de su estrategia en sostenibilidad, en cuanto a la relación con sus audiencias, el trabajo comunitario, la valoración de los clientes y consumidores, y en nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, a través de las medidas que hemos delineado de la mano de nuestra Declaración de Cambio Climático.

Nada de esto sería posible si no contáramos con un equipo de personas –nuestros trabajadores– que desde sus capacidades y experticias demuestran su pasión y compromiso en cada acción emprendida, actuando responsablemente para siempre cumplir con las mejores prácticas. Ese es uno de los grandes capitales que nuestra querida Copec, en casi 90 años de vida, ha tenido como sello de servicio y que esperamos que sea el motor que nos movilizará por muchos años más para seguir marcando liderazgo.

Junto a ello, debemos mencionar a todos quienes conforman el Equipo Ampliado. Concesionarios, atendedores, transportistas, proveedores y distribuidores son piezas fundamentales

para que nuestra promesa de experiencia y calidad de servicio sea siempre excepcional.

Por ello, quiero agradecer a todos los que aportan diariamente con todo su esfuerzo, desde Arica a Puerto Williams, a lo largo y ancho del territorio y a aquellos que nuestras filiales fuera del país convierten día a día a Copec en primera en servicio.

Quiero terminar estas palabras recordando que queremos dejar una huella positiva en el mundo y que nuestros esfuerzos son incansables en esa ruta. Porque sabemos que así podemos impactar en las vidas de las personas y de las próximas generaciones. Eso es lo que da sentido a nuestras acciones. Con esperanza y convicción. Con el espíritu de Copec.

Los invito a revisar el Reporte Integrado 2023.

ROBERTO ANGELINI ROSSI

Presidente del Directorio de Copec S.A.





Carta del gerente general

ARTURO NATHO

Estimados lectores:

En Copec, nuestra prioridad son los clientes. Son quienes están en el centro de nuestras acciones y por ellos nos esforzamos día a día para ofrecerles un servicio de excelencia. También son quienes nos exigen y motivan a estar en permanente alerta para ser capaces de innovar, aprender y crecer, para adaptarnos a las demandas cambiantes del mercado y a las nuevas necesidades de las personas.

Son ellos los que nos movilizan día a día, los que le dan sentido a todo lo que hacemos y la mayor inspiración de nuestro propósito corporativo: “Existimos para potenciar el desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país”.

Es este compromiso histórico de la Compañía la que nos ha convertido en estos casi 90 años de vida en el verdadero sistema circulatorio de Chile. Copec es la energía que permite que el país esté en permanente movimiento y la garantía diaria -sin excepción- para la entrega de nuestros productos y servicios en cualquier circunstancia.

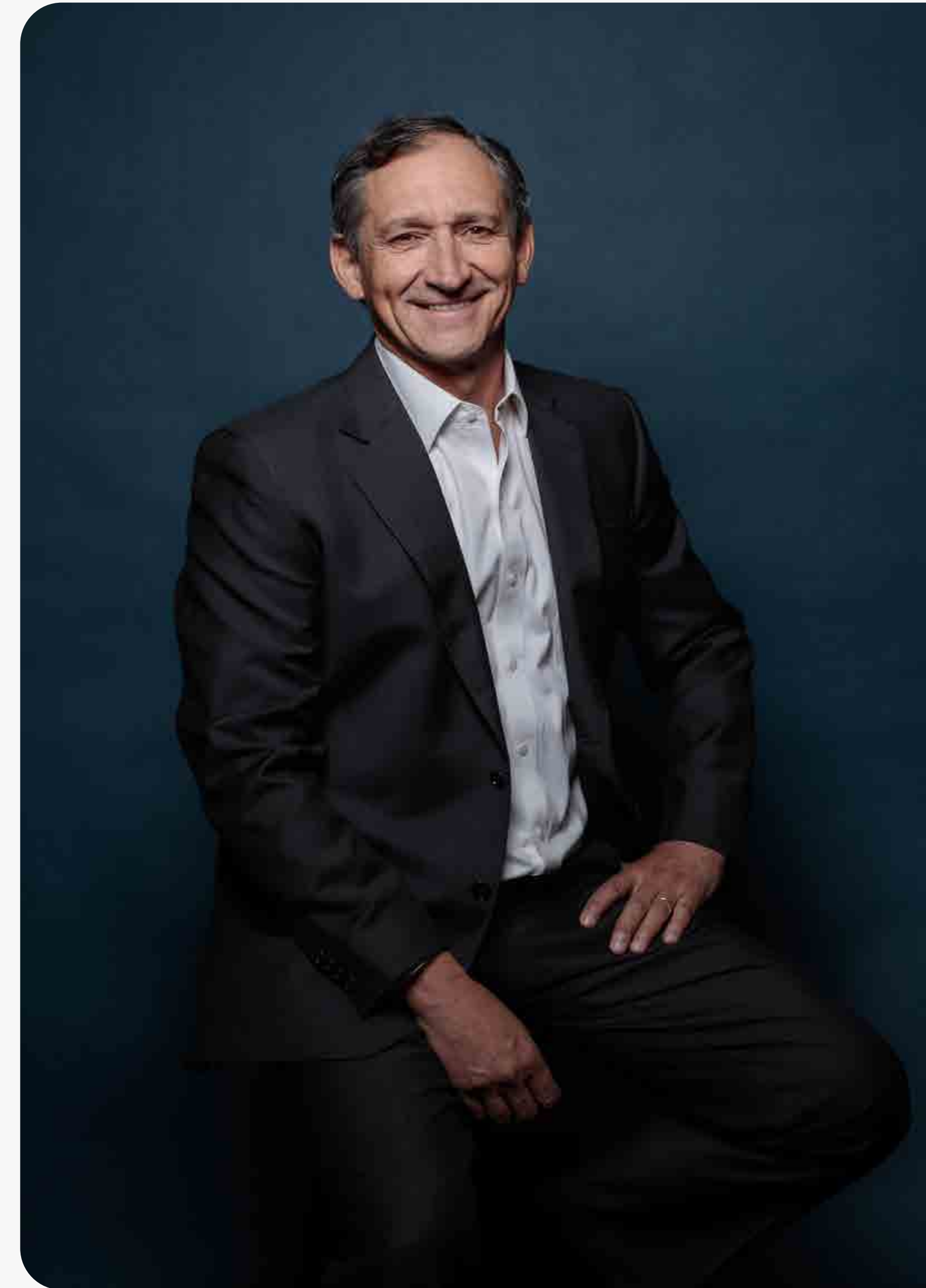
Es esa misma vocación de servicio y el compromiso con el país lo que también nos moviliza con pasión en aquellos momentos en que las emergencias y tragedias azotan a nuestros habitantes y donde Copec -a través de todos quienes son parte del equipo ampliado y del ecosistema de empresas filiales- siempre tiene las energías para ir en ayuda de quienes más lo necesitan.

Esa misma energía que desplegamos diariamente para emprender caminos de transformación, potenciando al máximo nuestro negocio tradicional. Siempre con la sostenibilidad en el centro de la estrategia.

Ese es el alma de Copec y es lo que esperamos reflejar en este Reporte Integrado 2023, el que presentamos a nuestros grupos de interés para contar nuestro desempeño social, económico y ambiental del periodo.

Un año 2023 que tuvo una serie de complejidades, debido a un contexto internacional que siguió mar-

“Son ellos los que nos movilizan día a día, los que le dan sentido a todo lo que hacemos y la mayor inspiración de nuestro propósito corporativo: **Existimos para potenciar el desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país**”.





cado por la guerra entre Rusia y Ucrania, el recrudicimiento de la inestabilidad en Medio Oriente y un panorama económico global que estuvo marcado por bajos crecimientos y alta inflación. En Chile la situación no fue mejor. La economía local tuvo un fuerte estancamiento, con un bajo crecimiento (0,2%), falta de empleo y los problemas sociales derivados de ello.

En este escenario, nuestro desempeño durante 2023 tuvo una utilidad neta de un 8% más bajo que 2022 y nuestro EBITDA cayó un 17% en el mismo lapso comparado. De igual manera, vale consignar que los ingresos aumentaron en un 1%, la inversión en activos en un 4% y el negocio de combustibles alcanzó volúmenes de venta del orden de los 10.960 miles de m³ en el país, uno de los niveles más altos en la historia de la Compañía.

Independiente de todo ello, mantuvimos el desarrollo de proyectos e iniciativas en las distintas áreas de nuestra Compañía. Así, avanzamos en la construcción de 13 estaciones de servicio, de las cuales ocho entraron en operación en el periodo. Con ello robustecimos nuestra red, la que ya suma un total de 685 en todo Chile. Entre ellas destaca la apertura de la estación de servicio de Villa Cerro Castillo, en plena Patagonia, la que cuenta con la primera tienda Pronto de la zona y que refuerza nuestro compromiso de tener cobertura en todo el país. Hoy atendemos a más de 840.000 clientes diariamente en nuestras estaciones de servicio y tiendas de conveniencia.

También pusimos en marcha la operación de 30 tiendas stand alone (ubicadas fuera de las estaciones de servicio), inauguramos 13 Lavamax, construimos una planta satélite de regasificación de GNL y GNP para un cliente industrial, y tres nuevos tanques de almacenamiento en las plantas de Maipú y Mejillones.

En el negocio de nuevas energías, invertimos en diversas startups (Source, Galgo, Gogoro, Grabango) y aumentamos nuestra participación en la propiedad de Ampere Energy, empresa española de almacenamiento eléctrico de segunda generación.

Uno de los mayores hitos de 2023 fue declarar nuestra estrategia de negocio con miras a los próximos años y que es la hoja de ruta que marca el camino a seguir, para potenciar el negocio tradicional en complemento con el desarrollo de nuevos negocios centrados en las nuevas energías, nueva movilidad y conveniencia. Esta estrategia está basada en cuatro pilares que son parte de la esencia de la Compañía: mejorar la propuesta de valor y rentabilidad del negocio; servicio y operación de excelencia; liderazgo en nuevos negocios, energía, movilidad, conveniencia y digitales, y generar valor al país y sus comunidades.

Para ello también estrenamos una nueva identidad y arquitectura de marca, la que acompañará a Copec en todo este proceso de transición y como sello integrador del gran ecosistema de empresas y servicios que hoy ofrecemos.

En ese camino, la innovación, la digitalización de nuestros servicios y la incorporación de nuevos negocios son pasos fundamentales para mantener el liderazgo de la industria y facilitar la vida de nuestros clientes. Entre los proyectos que pusimos en marcha contamos la cuenta digital Copec Pay –y posteriormente la tarjeta digital Mastercard asociada que permite efectuar transacciones fuera de nuestras estaciones y tiendas–, que nos convirtió en la primera distribuidora de combustible y comercializadora de energía en incursionar en la industria financiera. La cuenta digital ya tiene más de 330.000 clien-

tes registrados y facilita el acceso a una cuenta electrónica a quienes no han tenido acceso a la bancarización, lo que además genera un beneficio social a la comunidad.

Por su parte, la App Copec superó los tres millones 400 mil clientes registrados, incorporando nuevas funcionalidades como el servicio de retiro en tienda, compra de aguas, lubricantes, fichas de lavado y productos de retail en el punto de venta de combustible, así como permitir pagar cuentas de servicios y autopistas a través de Copec Pay. Junto a ello, nuestro programa de fidelización Full superó los tres millones 700 mil clientes, quienes pueden acceder a promociones, misiones y también a diversos descuentos asociados.

Desde Copec Wind avanzamos en la consolidación de proyectos que aporten a nuestro modelo de negocios. En 2023, Copec Wind Venture, el Corporate Venture Capital (CVC) ubicado en San Francisco, EE.UU., fue destacado como el mejor de Chile; a la fecha, ya ha invertido cerca de \$148 millones de dólares en startups de todo el mundo y en noviembre recibió la visita del Presidente de la República, Gabriel Boric. Por su parte, Copec Voltex inauguró 11 nuevos electroterminales en el periodo –uno de ellos, el primero del país en regiones (Antofagasta)– y extendió su red de puntos de carga a 1.369 en todo el país, alcanzando una cobertura de 1.800 km en carretera.

En tanto, a través de Emoac firmamos un contrato con Grenergy para la compra de suministro verde que permitirá el desarrollo de un proyecto para almacenar electricidad durante la noche. Mientras, Flux Solar Copec ya cuenta con nueve Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD), al tiempo que avanza en la construcción de 29 proyectos ESCO.





Otro de los proyectos exitosos del ecosistema de Copec Wind es Chiper, startup de e-commerce de negocios independientes, de almacenes de barrio, que busca mejorar la eficiencia en su administración y optimizar la gestión del inventario. La iniciativa –que provee más de 1.500 productos, en menos de 24 horas y con altos niveles de experiencia de servicio- ya registra casi 3.000 mil clientes y está presente en 20 comunas de la Región Metropolitana desde su implementación en julio de 2023.

En el área industrial, nos adjudicamos más de 130.000 m³ en nuevos contratos en combustibles y lubricantes y los niveles de servicio obtuvieron un 86% de satisfacción en combustibles, un 80% en lubricantes, 74% en estaciones de servicio y 69% en tiendas Pronto.

En el periodo tomamos la decisión de concretar la venta de la filial estadounidense Mapco, alineados a nuestra estrategia corporativa y con el objetivo de priorizar nuestras operaciones en Latinoamérica y fortalecer las inversiones en nuevas energías, conveniencia y movilidad.

El año reportado también fue el inicio de la operación de Blue Express bajo el alero de Copec, potenciando así su alcance. La empresa de negocio logístico de última milla ya sumó 583 estaciones de servicio que ofician como punto de retiro, envío o devolución de paquetes, con atención ininterrumpida, eficiente y segura. Una muestra del volumen de esta operación son los 240.000 paquetes movilizados en un día en el último Cyberday, además de permitir el envío y retiro de paquetes en zonas remotas del territorio nacional.

En cuanto a nuestro compromiso con la sostenibilidad y fieles a nuestra Declaración de Cambio Climático, hemos continuado desarrollando acciones y poniendo esfuerzos para avanzar en soluciones concretas. Al cierre de 2023, contamos con 58 jardines sustentables en nuestras estaciones de servicio (de un total de 160 proyectados para 2025); tuvimos 1.109 toneladas de residuos valorizados en plantas, estaciones de servicio y tiendas de conveniencia; estamos presentes en ocho ecosistemas con iniciativas que contribuyen directamente a la protección de su flora y fauna; hemos reutilizado 527.012 litros de agua para riego en estaciones de servicio, y autogenerado 239.978 kWh de electricidad que evitan 84.304 kilos de CO₂e.

Todas estas acciones están en el plan a largo plazo que hemos propuesto para ir en ayuda del medioambiente y de poder integrar la sostenibilidad y la gestión medioambiental como un concepto clave en la cultura, estructura y toma de decisiones de la Compañía. En ese sentido, la concreción en 2023 de un crédito verde por US\$200 millones, destinado a financiar proyectos de nuevas energías y electromovilidad, es un gran paso para cumplir la promesa y transitar hacia un futuro más sostenible.

Lo anterior está también vinculado con nuestro actuar en el ámbito social y el compromiso que nos mueve con las comunidades, no solo las que están asociadas a nuestras plantas y estaciones de servicio, sino que de todo el país. Una responsabilidad que hemos asumido desde la creación de la Compañía hace casi 90 años. Por ello, en el periodo, continuamos expandiendo la cobertura del programa Viva Leer, el que ya cuenta con 130 bibliotecas, 20 espacios lectores, casi cuatro millones de libros vendidos y 18,5 millones de visitas a los cuentos di-

"La concreción en 2023 de un crédito verde por US\$200 millones, destinado a financiar proyectos de nuevas energías y electromovilidad, es un gran paso para cumplir la promesa y transitar hacia un futuro más sostenible".





gital de la página web. También llevamos a cabo la segunda versión del programa de emprendimiento local Mueve tus Sueños Copec, que busca impulsar el desarrollo y crecimiento de pequeños emprendedores de comunidades cercanas a nuestras operaciones. En 2023 hubo 940 postulaciones, 160 emprendedores capacitados y 40 ganadores que recibieron apoyo económico por un total de 60 millones de pesos.

En febrero de 2023 colaboramos activamente con Bomberos ante la emergencia de incendios en el sur de Chile, mediante la donación de combustible y alimentos, apoyando a un total de 2.222 voluntarios de la institución.

Junto a esto, también estuvimos presentes activamente en grandes hitos deportivos del país. En el mundo del motorsport, fuimos parte desde el Copec RallyMobil de la fecha del Campeonato Mundial de Rally (WCR) que fue desarrollada en la Región de Biobío y tuvimos la exhibición callejera Red Bull Showrun con alta asistencia de público en la comuna de Las Condes. Además, fuimos auspiciadores oficiales de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Santiago 2023, eventos que lograron unir a los chilenos por varias semanas gracias al espíritu deportivo. Finalmente, también apoyamos a “Los Cóndores”, la selección chilena de rugby, que por primera vez en la historia estuvo presente en una Copa del Mundo de la especialidad.

Todo este trabajo de nuestras áreas y equipos ha generado diversos reconocimientos de los consumidores y de la industria: primer lugar en la categoría de Estaciones de Servicio en el Ranking de Marcas Ciudadanas 2023; primer lugar en el Índice Nacional de Satisfacción de Clientes, ProCalidad 2023,

categoría Estaciones de servicio; primer lugar en el sector de Energía y Distribución en el ranking Merco, Monitor Empresarial de Reputación Corporativa; entre otros.

Desde Gobernanza, nuestro compromiso es integrar la sostenibilidad en el Gobierno Corporativo, actuar de manera responsable y respetuosa, a través de las mejores prácticas, de la mano de la ética y la transparencia en todos nuestros negocios y en relación con todos nuestros grupos de interés. En ese plano, durante 2023 hubo nuevas versiones de las semanas de la Ética y Responsabilidad, y de la Libre Competencia, así como talleres, charlas y actividades, instancias que nos permiten afianzar nuestro marco de Gobernanza que define el actuar de la organización en todos sus niveles.

Todo lo anterior sería imposible de llevar a realidades sin contar con lo principal de nuestra organización: las personas. Porque son nuestros trabajadores, desde sus respectivos equipos y radios de acción, los que movilizan día a día nuestro propósito y compromisos corporativos. Son quienes tienen pasión por las personas, que son desafiados por la excelencia, que viven la innovación y visión de futuro, siempre con un actuar ético y responsable.

Por ello, propiciamos el desarrollo y crecimiento de cada uno de los que componen el equipo ampliado de Copec. Por medio del Modelo de Equipos Distribuidos –para quienes por sus cargos pueden acceder– mantenemos la presencialidad para fomentar el sentido de pertenencia y las relaciones personales, además de tener la flexibilidad para trabajar de manera coordinada con los equipos y por gestión de objetivos, pero siempre preocupados de la calidad de vida de los trabajadores.

Atentos al bienestar integral de nuestros trabajadores, potenciamos nuestra área de Beneficios, sumamos nuevas prestaciones en nuestro Centro de Salud e invertimos casi un millón y medio de dólares en formación y capacitación a través de planes formativos, así como programas de capital humano. Actualizamos el programa de desempeño Crecer, dimos impulso al área de atracción y fidelización de talentos y avanzamos en acciones ligadas a nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. En términos de género, en 2023 tuvimos un 41% de contratación de mujeres y un 27,2% de mujeres está en cargos de liderazgo.

En nuestra Encuesta de Clima Laboral –que desarrollamos anualmente y que tuvo una altísima participación con un 97,5% de la dotación–, el índice de satisfacción general fue de un 85%, con un 90% en el indicador de Felicidad y 90% en el de Confianza.

Todo esto nos da señales para pensar que –a pesar del contexto global y externo que debemos enfrentar muchas veces– vamos por un buen camino y que lo que hacemos en Copec es esencial para nuestro país. Somos el motor que impide que el país pueda detenerse.

Por ello, el llamado es a seguir operando con excelencia e impecabilidad, en las estaciones de servicio, en tiendas, en plantas, donde nuestros clientes nos necesiten. El desafío es ser capaces de innovar, expandir territorios, entregar nuevas soluciones, conquistar nuevas industrias y resolver nuevas necesidades. Siendo actores relevantes en todos los mercados en que nos involucramos.

Todos como un solo gran ecosistema: que incluye al negocio tradicional que sigue moviendo al mundo y a las nuevas energías y nueva movilidad que ya comienzan a ser un presente concreto.

En Copec contamos con las personas y el espíritu que nos llevará a cumplir con estos desafíos y darles una experiencia integral y consistente a nuestros clientes, incorporando nuevas tecnologías, apoyados en un trabajo colaborativo y desarrollando a nuestros talentos. Comprometidos con la sostenibilidad. Como un solo Copec para ser fieles a nuestro compromiso con el país, para satisfacer a nuestros clientes, para continuar siendo primeros en servicio. Con los pies en el presente sin dejar de mirar el futuro.

Los invito a leer este Reporte Integrado 2023.

ARTURO NATHO
Gerente General.

[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

11

Nuestro Propósito

Existimos para potenciar el desarrollo
y el movimiento de las personas,
las empresas y el país.

[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

12

Visión

Ser un referente en las energías de hoy y de mañana, en conveniencia y movilidad, gracias a nuestra pasión por el servicio, la innovación y la sostenibilidad.

Inspirados

por la innovación y la visión de futuro.

Apasionados

por las personas y el servicio.

Desafiados

por la excelencia y la calidad en cada detalle.

Comprometidos

con un actuar ético y responsable en todo lo que hacemos.



Copec en cifras 2023

FINANCIERAS

MM\$ 19.354.053

Ingresos.

MM\$ 839.258

EBITDA.

MM\$ 487.639

Utilidad neta.

841.859

Clientes atendidos en promedio por día en
estaciones de servicio, tiendas Pronto y Punto.

10.960

Miles de m³ combustibles
vendidos.

[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

14

Copec en cifras 2023

MEDIOAMBIENTALES



100%

de las estaciones de servicio son carbono neutral mediante la compensación de 32.199 ton CO₂e.

(correspondiente a la captura de emisiones de 3.219.900 árboles).



53.875 ton

CO₂e compensadas a través del programa Mi Huella de clientes.

(correspondiente a la captura de emisiones de 5.387.500 árboles).



MM\$ 84.668

inversión ambiental

(Inversión en nuestros proyectos de medioambiente, cargadores en estaciones de servicio, infraestructura de carga en electroterminales, activos Copec Voltex y paneles Flux Solar en estaciones de servicio, PMGD y ESCO).



58

estaciones de servicio con jardines sustentables.



1.369

puntos de carga Copec Voltex.



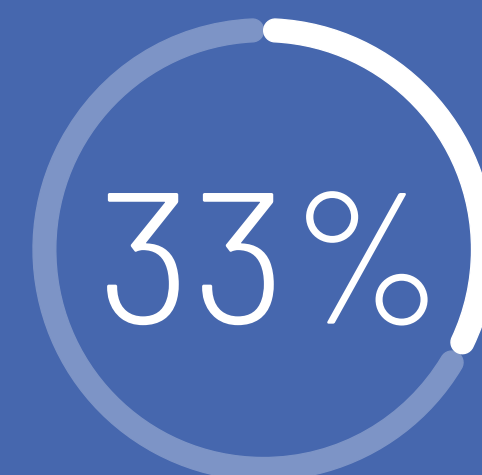
Copec en cifras 2023

SOCIALES



1.436

Trabajadores.



Mujeres.



17.031

Trabajadores de estaciones de
servicio y tiendas Copec y Arcoprime.



4.358

Proveedores.



1.996

Conductores de empresas
de transporte.



17

Distribuidores
de lubricantes.



4.160

Trabajadores
de los contratistas.



Resultados financieros Copec consolidado

INGRESOS

En MM\$

19.354.053

1% crecimiento respecto a 2022.

EBITDA

En MM\$

839.258

-17% crecimiento respecto a 2022.

INVERSIÓN EN ACTIVOS FIJOS

En MM\$

267.384

4% crecimiento respecto a 2022.

RESULTADO OPERACIONAL

En MM\$

620.728

-22% crecimiento respecto a 2022.

UTILIDAD NETA

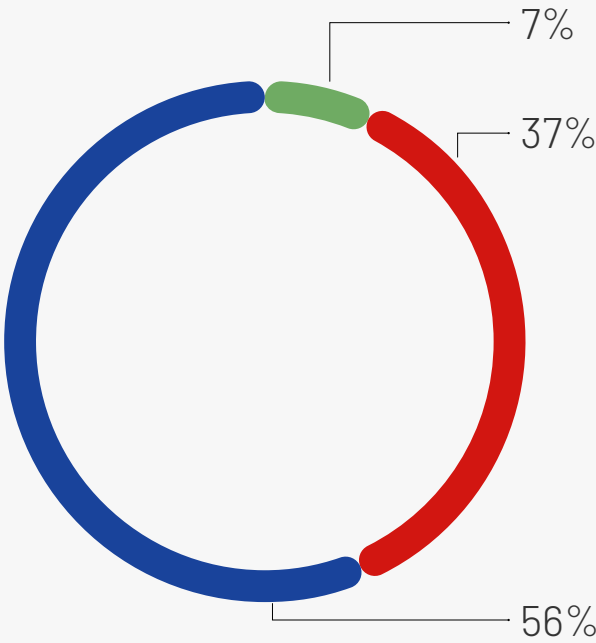
En MM\$

487.639

-8% crecimiento respecto a 2022.

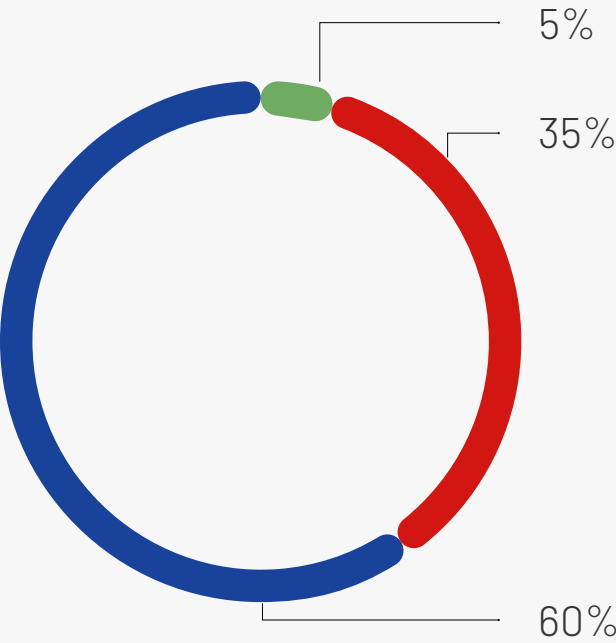
INGRESOS

En MM\$

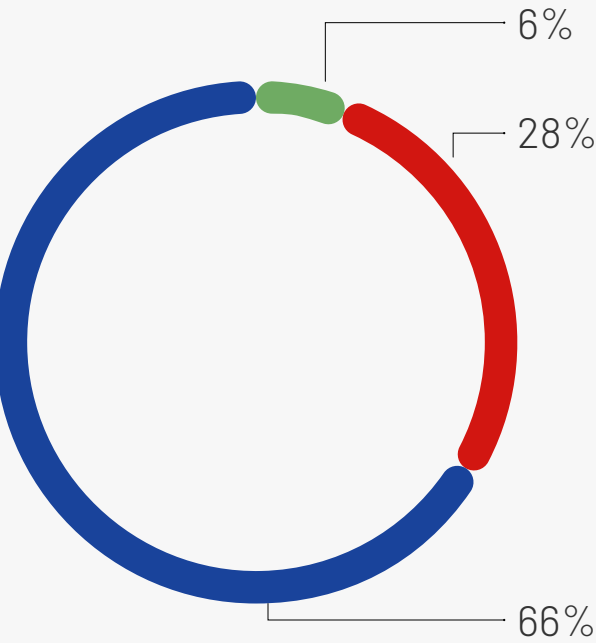


EBITDA

en millones de dólares



INVERSIÓN EN ACTIVOS FIJOS



UTILIDAD NETA



● Copec Chile ● Terpel Consolidado ● Mapco

*Utilidad neta excluye la participación no controladora.

MM\$	COPEC CHILE	TERPEL CONSOLIDADO	MAPCO	TOTAL
Ingresos	10.924.106	7.094.826	1.335.122	19.354.053
EBITDA	502.949	296.821	39.489	839.258
Inversión activos fijos	177.596	74.230	15.558	267.384
Utilidad neta	380.601	34.896	72.142	487.639



Resultados financieros Copec consolidado



● Mapco



● Terpel Consolidado

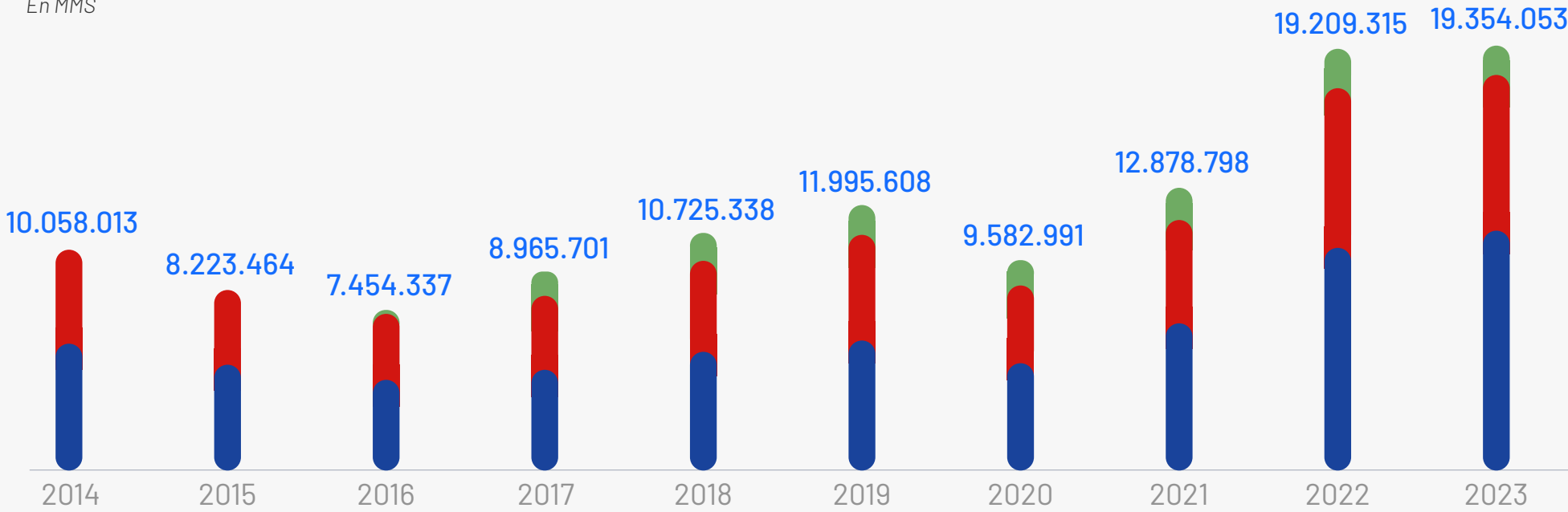


● Copec Chile

*Ingresos, EBITDA y resultado operacional de Mapco incluyen a Copec Overseas consolidado y el resultado de Mapco hasta octubre 2023.

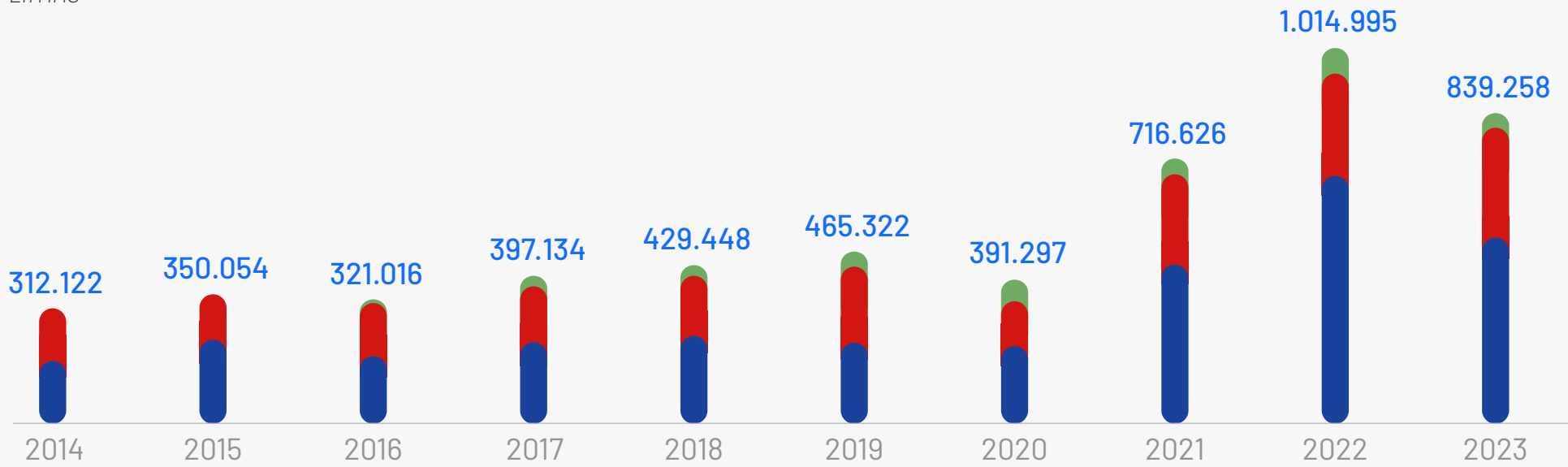
INGRESOS

En MMS



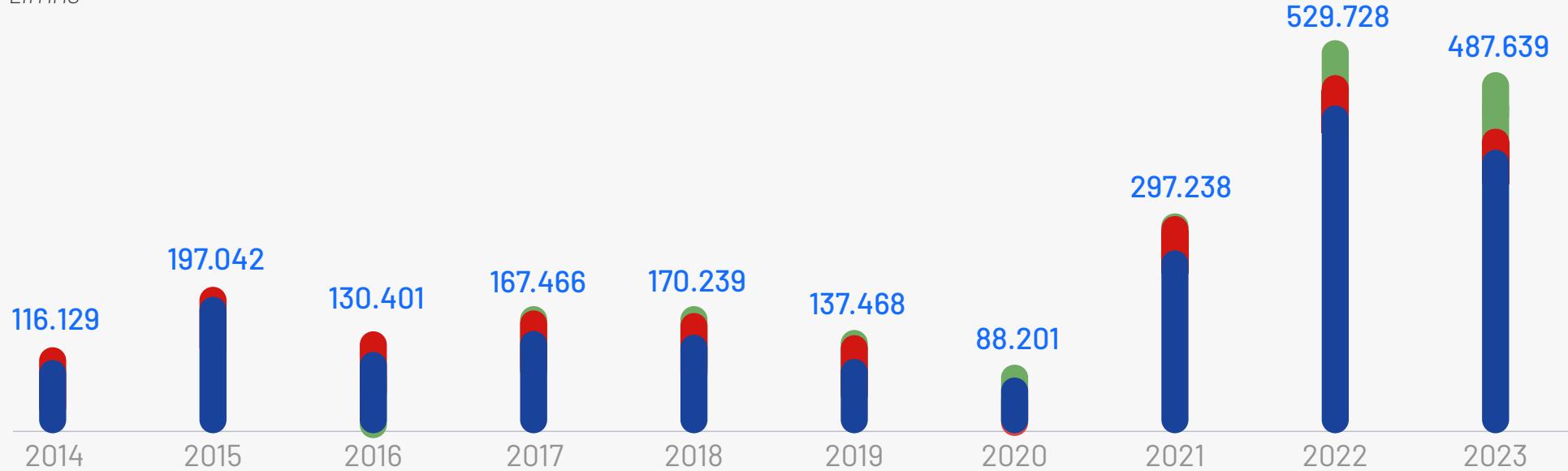
EBITDA

En MMS



UTILIDAD NETA

En MMS



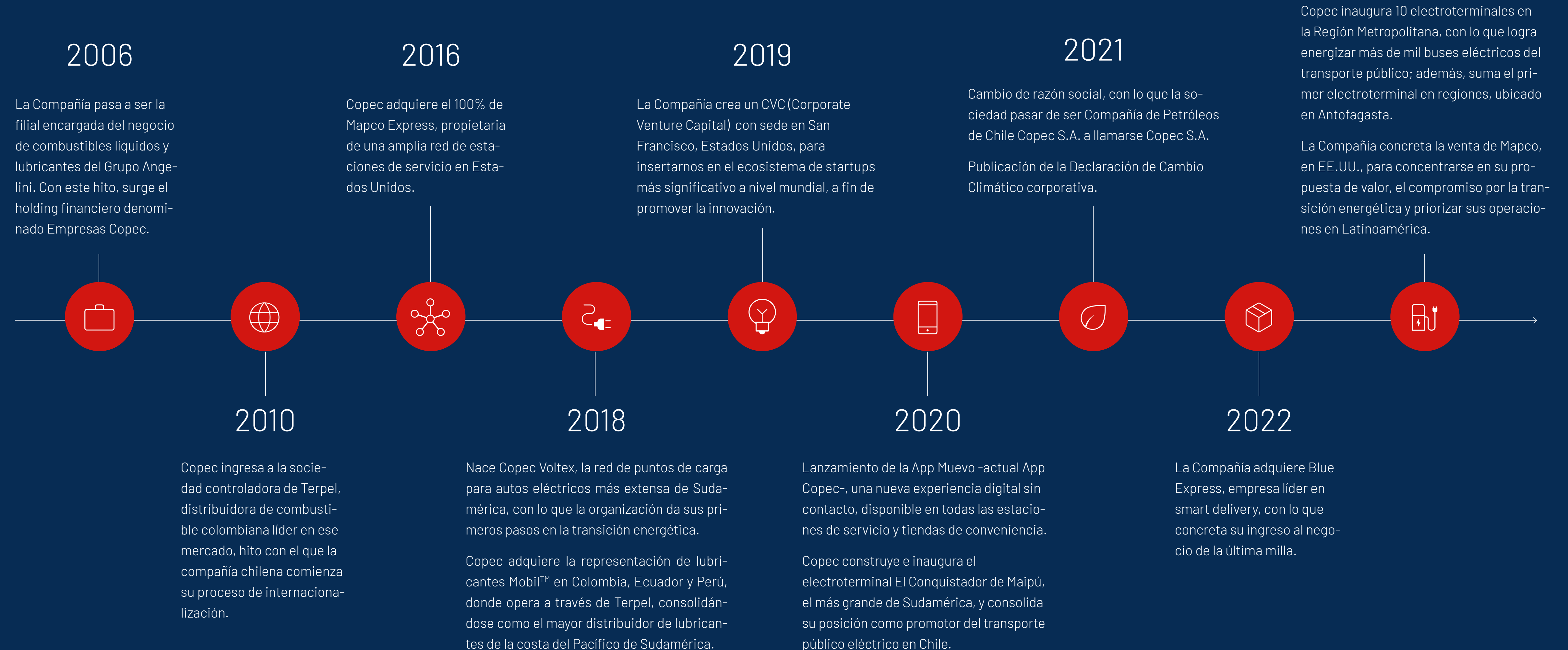


Nuestra historia





Nuestra historia





Hitos por mes



ENERO

- En la comuna de Río Ibáñez, en la Región de Aysén, dimos inicio a las operaciones de la estación de servicio de Villa Cerro Castillo, que cuenta con la primera tienda Pronto de la Patagonia.



FEBRERO

- Inauguramos el electroterminal Condell, en la comuna de Renca, el primero de los 10 nuevos electroterminales de la Región Metropolitana que son energizados por Copec Voltex.
- Colaboramos con Bomberos ante la emergencia de incendios del sur del país, mediante la donación de combustibles y alimentos, apoyando a un total de 2.222 voluntarios.



MARZO

- Realizamos la primera Reunión de Líderes de Copec y filiales.
- A través de Wind Ventures, invertimos en Source Global, innovadora startup que creó la primera plataforma generadora de agua potable renovable del mundo.



ABRIL

- Estrenamos la nueva identidad y arquitectura de marca Copec, que acompañará a la Compañía en su proceso de transformación.
- Lanzamos la cuenta digital Copec Pay, convirtiéndonos en la primera distribuidora de combustible y comercializadora de energía en incursionar en la industria financiera.
- Suscribimos el acuerdo de venta del 100% de las acciones de Mapco Express Inc.



MAYO

- Lanzamos la segunda versión del programa de emprendimiento local Mueve tus Sueños en las comunas de Caldera, Quintero, Calbuco y en 10 localidades de la Región de Aysén.

JUNIO

- Tomamos el control de Ampere Energy, empresa española que desarrolla y comercializa soluciones de almacenamiento inteligente de energía solar.



JULIO

- Fortalecimos nuestra cultura de prevención por medio de la Campaña de Seguridad Minera con nuestros clientes de esa industria, y la Jornada de Seguridad y Medioambiente, con las empresas distribuidoras del país.
- Realizamos una nueva versión de la Semana de la Ética y Responsabilidad.



AGOSTO

- Nos reencontramos presencialmente, después de cuatro años, para celebrar nuestro aniversario N°88.

SEPTIEMBRE

- Como parte del Copec RallyMobil, celebramos la fecha del Campeonato Mundial de Rally (WRC) 2023 en la Región del Biobío.
- Realizamos la Encuesta de Clima Laboral 2023, que alcanzó un 85% de satisfacción en el Global Index.



OCTUBRE

- Invitamos a los trabajadores a unirse a la tercera versión de la Semana de la Integridad.
- Presentamos, a través de Copec Voltex, junto a empresas socias, la hidrolinera que abastecerá al primer bus movilizado con hidrógeno verde en el país.



NOVIEMBRE

- En el marco de la participación en la APEC 2023, en San Francisco, Estados Unidos, el Presidente de la República, Gabriel Boric, visitó las oficinas de Copec Wind Ventures y participó de una ronda de presentación de diversas startups que componen parte del portafolio de inversión de Copec.
- Movilizamos el deporte nacional al ser auspiciador oficial de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos 2023, de la selección nacional de rugby, que disputó el Mundial de Francia, y del Red Bull Showrun.
- Realizamos nuevas versiones del Día de la Seguridad y de la Semana de la Libre Competencia, para reforzar el compromiso de nuestros trabajadores en estas temáticas.



DICIEMBRE

- Inauguramos el primer electroterminal fuera de la Región Metropolitana, ubicado en Antofagasta.
- Lanzamos, a través de Copec Pay, la tarjeta digital Mastercard, que permitirá efectuar transacciones fuera de nuestras estaciones y tiendas, a través de compras online en comercios asociados.
- Logramos el financiamiento del primer crédito verde por US\$200 millones para proyectos asociados a la transición energética.



Estrategia de sostenibilidad

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad establece las directrices de la Compañía en este ámbito y define los cimientos de la relación que construimos con los distintos grupos de interés –tras un proceso de observación y análisis– hemos delimitado, con el propósito de focalizar nuestras acciones y avanzar en estas temáticas. Así, denominamos a los principales stakeholders como nuestras audiencias clave: Medioambiente, Clientes, Equipo Ampliado, Sociedad y Accionistas.

En ese escenario, determinamos objetivos e iniciativas, así como las respectivas metas e indicadores, con líderes y sus respectivos equipos de trabajo, quienes ejecutan cada proyecto. En ese marco, la Subgerencia* de Sostenibilidad, dependiente de la Gerencia de Asuntos Corporativos, se preocupa de que la Organización avance en esta planificación, mediante el seguimiento permanente de las iniciativas, así como de la realización periódica –cada tres meses– de los Comités de Sostenibilidad, instancia encabezada por el gerente general y en el que participa la Alta gerencia de Copec, además de ejecutivos de Arcopri-me y los respectivos líderes de las áreas y/o responsables de los diversos proyectos.

*En enero de 2024, la Compañía instituyó la Subgerencia de Sostenibilidad, que lidera las áreas de Sostenibilidad y Medio Ambiente de Copec.



CLIENTES

Nos comprometemos a ser primeros en servicio y a trabajar para todas las personas, empresas e industrias que viven en movimiento en las ciudades y carreteras del país. Entregamos combustible, energía, alimentos, productos y servicios y lo hacemos con agilidad, calidad y confianza.

Ámbitos de acción

- Personas.
- Empresas.

Objetivos

- Brindar una experiencia memorable a los clientes, cumpliendo nuestra promesa de marca: Primera en Servicio.
- Ser reconocidos por nuestra cultura de sostenibilidad y valorados como una empresa ciudadana.

Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculados a nuestros compromisos:



ACCIONISTAS

Trabajamos de manera responsable, ética e inclusiva, con transparencia y respeto, respondiendo al mandato de nuestros accionistas.

Ámbitos de acción

- Gobierno corporativo.
- Cultura sostenible.
- Transparencia.
- Gestión de riesgos.
- Ética y cumplimiento.

Objetivos

- Consolidación de la gobernanza.
- Incorporación de la sostenibilidad como parte de la cultura Copec y sus filiales.
- Entregar a nuestros stakeholders información clara y accesible sobre nuestra gestión en sostenibilidad.
- Fortalecer una cultura organizacional de gestión de riesgos.
- Robustecer la cultura de ética y cumplimiento corporativo.

Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculados a nuestros compromisos:





Estrategia de sostenibilidad



SOCIEDAD

Estamos comprometidos con el país y el desarrollo local de nuestras comunidades, conscientes de que somos un motor de impulso para el emprendimiento, la generación de oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida de quienes están en el entorno de nuestras estaciones de servicios y plantas.

Promovemos iniciativas de valor compartido que nacen del diálogo y acuerdo con las comunidades en las que estamos presentes.

Ámbitos de acción

- Comunidad país.
- Comunidad vecina de estaciones de servicio y plantas.

Objetivos

- Transitar desde una marca reputada a una empresa ciudadana y promover nuestro compromiso país.
- Generar impactos positivos en las comunidades donde operamos.
- Potenciar relaciones de largo plazo con los distintos stakeholders.

Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculados a nuestros compromisos:



EQUIPO AMPLIADO

Ubicamos a las personas al centro de nuestras acciones y por ello promovemos ambientes de trabajo seguros y saludables, que aportan al desarrollo de carrera y formación de liderazgos, de manera inclusiva y en igualdad de condiciones. Queremos que nuestros trabajadores estén orgullosos de ser parte de Copec.

Nuestros concesionarios, transportistas y proveedores son aliados estratégicos en la consolidación, fortalecimiento y liderazgo de nuestro negocio.

Ámbitos de acción

- Trabajadores.
- Concesionarios, consignatarios y atendedores.
- Distribuidores.
- Transportistas, proveedores y contratistas.

Objetivos

- Potenciar el desarrollo personal y profesional de forma inclusiva y en igualdad de oportunidades.
- Fortalecer a concesionarios, consignatarios, distribuidores, proveedores, contratistas y transportistas como aliados estratégicos.
- Robustecer el vínculo con los atendedores y avanzar en su formación y desarrollo.

Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculados a nuestros compromisos:



MEDIOAMBIENTE

Cuidamos el medioambiente y entorno en todas nuestras operaciones, cumpliendo la normativa vigente y compromisos ambientales, desafiándonos a ser un referente en la transición hacia energías más limpias, preocupados por la biodiversidad y ser un aporte en la regeneración del planeta.

Ámbitos de acción

- Cambio climático.
- Economía circular.
- Biodiversidad.

Objetivos

- Carbono neutralidad en alcance 1 y 2 al año 2030.
- Cero residuos al 2029.
- Reducción del 30% en el consumo de agua al 2025 (año base 2020).
- Al 2034, preservar la biodiversidad de 39 ecosistemas cercanos a las operaciones de Copec.
- En 2050, la mayor parte del EBITDA debe provenir de la comercialización de energías renovables y negocios distintos a la distribución de combustibles fósiles.

Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculados a nuestros compromisos:





Grupos de interés

GRI 2.29

Junto con nuestra Estrategia de Sostenibilidad, definimos nuestros grupos de interés con quienes mantenemos una relación cercana y de escucha permanente. Para facilitar el contacto ponemos a disposición canales y oportunidades de relacionamiento que nos permiten identificar las necesidades de cada uno y satisfacer sus requerimientos.

GRUPO DE INTERÉS	SUBGRUPOS	FORMAS DE PARTICIPACIÓN	FRECUENCIA DE PARTICIPACIÓN	¿CÓMO SE RESPONDE A SUS EXPECTATIVAS?
 CLIENTES	Clientes de estaciones de servicio	Estaciones de servicio y tiendas. Canal Llámanos. - Programa “Quiebres de Servicio”. Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn). Distintas plataformas comunicacionales.	Contacto en cada visita a una estación de servicio, tiendas o cuando generan comunicación por medio de nuestros canales de atención/encuestas. Gerentes y subgerentes se comunican con clientes semanalmente. Encuestas.	Diversidad en la oferta de productos y servicios, con amplia cobertura en el país.
	Empresas	Procesos de licitación. Contacto directo con los jefes de zona. Reuniones online. Plataforma SIGMO. Email. Libro de obra digital. Participación en mesas de trabajo sectoriales.	Visitas, reuniones periódicas y contacto mediante los jefes de zona.	Precios competitivos, altos estándares de calidad y seguridad. Cumplimiento de entregas. Servicios e innovaciones como abastecimiento, microfiltrado, alto estándar en la calidad de los combustible y gestión de residuos, por ejemplo.
 SOCIEDAD	Autoridades	Reuniones vía Plataforma Lobby. Participación en mesas sectoriales. Convenios. Alianzas público-privadas.	Reuniones coordinadas mediante la Plataforma Lobby. Participación en mesas sectoriales de periodicidad mensual, semestral o anual. Firma de convenios anuales.	Transparencia de la información. Creación de valor en los proyectos.
	Comunidades y vecinos	Participación en comités y reuniones periódicas. Encuentros ciudadanos, mesas de trabajo, mesas intersectoriales, convenios y reuniones informativas. Programas permanentes (Viva Leer, Copec RallyMobil, etc.) y acciones desarrolladas por concesionarios. Programa de emprendimiento Mueve Tus Sueños Copec (local). Plan de relacionamiento sociocomunitario.	Reuniones mensuales, semestrales o anuales. Nuestros ejecutivos zonales y gestores territoriales están en constante relación y comunicación con los vecinos del entorno de nuestras operaciones más relevantes. Reuniones periódicas.	Comunicación oportuna a las comunidades cercanas a nuestra operación. Ejecución de iniciativas de valor compartido con impacto en la calidad de vida de los vecinos.





GRUPO DE INTERÉS	SUBGRUPOS	FORMAS DE PARTICIPACIÓN	FRECUENCIA DE PARTICIPACIÓN	¿CÓMO SE RESPONDE A SUS EXPECTATIVAS?
 ACCIONISTAS		Junta de accionistas. Directorio. Informes financieros. Participación en comité. Evaluación directores.	Anual. Mensual. Periódica.	Inversiones, rentabilidad, Gobierno Corporativo, nuevos negocios, gestión ética.
	Trabajadores	Reuniones mensuales con sindicatos. Procesos de negociación colectiva. Intranet corporativa Somos Copec. Newsletter mensual. Comunicados relevantes (vía e-mailing). Pantallas en edificio corporativo. Instagram Somos Copec.	Contacto diario por medio de información entregada desde Comunicaciones Internas (CCII). Reuniones mensuales con sindicatos y negociación colectiva cada tres años. Reuniones convocadas por el gerente general o por gerentes de área. Encuestas masivas (a lo menos, una anual).	Formación y desarrollo laboral. Medición de clima laboral anual.
 EQUIPO AMPLIADO	Concesionarios	Reuniones y visitas mensuales. Contacto directo con jefes de zona. Aplicación Enlace. Canal Conectados. Convenciones de concesionarios. Plataforma Nex. Sígueme Copec. Encuentro Anual de Concesionarios.	Reuniones y visitas periódicas. Información permanente a través del Canal Conectados. Encuentro anual y premiación.	Alto estándar de calidad, servicio y seguridad. Búsqueda de oportunidades comerciales y operacionales beneficiosas.
	Atendedores	Programa PITS. Academia Copec.	Contacto directo desde el programa PITS y la Academia Copec.	Sueldo base de atendedores es un 13% sobre el sueldo base del gobierno. Beneficios por medio del programa PITS. Formación a través de Academia Copec.
	Transportistas	Portal de Proveedores. Licitaciones. Reuniones y capacitaciones. Línea de ayuda a transportistas.	Contacto diario con el equipo de operaciones y el área de Medioambiente, Prevención, Salud y Seguridad (MPS). Contacto en nuestras plantas.	Primer congreso anual con nuestros transportistas. Indicadores de eficiencia, cumplimiento normativo, plan de relacionamiento.
	Proveedores	Portal de Proveedores. Licitaciones. Reuniones.	Contacto frecuente de acuerdo a las licitaciones y necesidades del negocio.	Pago oportuno. Condiciones de licitación iguales para todos los proveedores. Incorporación de cláusulas de sostenibilidad en los contratos. Adhesión a buenas prácticas. Acompañamiento y desarrollo a nuestros proveedores pymes.
	Distribuidores	Contacto directo con representantes de ventas.	Comunicación permanente.	Precios competitivos y altos estándares de calidad.





Reconocimientos y premios

17° Y 28° LUGAR

RANKING EFY, EMPLOYERS FOR YOUTH 2023

- 17° lugar en el ranking general.
- 28° lugar en el ranking Tech.

Entrega: EFY.

1° LUGAR

PREMIO ICC - ÍNDICE DE CONFIANZA DE CLIENTES 2023

- 1° lugar en la categoría Industria Retail.

Entrega: Centro de Experiencias y Servicios de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI).

1° LUGAR

RANKING CORPORATE VENTURE CAPITAL 2023

- 1° lugar para Copec Wind Ventures.

Entregan: ESE Business School y MIC Innovation.

1° LUGAR

PREMIO PROCALIDAD 2023

- 1° lugar en la categoría Transaccional de Estaciones de Servicio.

Entregan: Praxis y Universidad Adolfo Ibáñez (UAI).

1° Y 2° LUGAR

RANKING PXI, PRAXIS XPERIENCE INDEX, 2023

- 1° lugar en el Sector de Estaciones de Servicio.
- 2° lugar en ranking general como Marca de Excelencia.

Entrega: Praxis.

RECONOCIMIENTO

CHILE 3D 2023

- Marca más valorada en la categoría Combustibles.

Entrega: GfK.

1° LUGAR

RECONOCIMIENTO

RANKING MIC, MOST INNOVATIVE COMPANIES 2023

- 1° lugar en la categoría Distribución de Combustibles.
- Reconocimiento "Círculo Da Vinci" como el mejor Corporate Venture Capital.

Entregan: ESE Business School y MIC Innovation.



1° LUGAR

LEALTAD DEL CONSUMIDOR 2023

- 1° lugar en la categoría de Estaciones de Servicio.

Entrega: Alco Consultores.



RECONOCIMIENTO

1° Y 6° LUGAR

MONITOR EMPRESARIAL DE REPUTACIÓN CORPORATIVA (MERC) EMPRESAS DE REPUTACIÓN CORPORATIVA

- 1° lugar en el sector de Energía y Distribución.
- 6° lugar en el ranking general.

Entrega: Merco, Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

1°, 16° Y 18° LUGAR

RANKING MARCAS CIUDADANAS 2023

- 1° lugar en la categoría de Estaciones de Servicio.
- 18° lugar, primer semestre 2023, ranking general.
- 16° lugar, segundo semestre 2023, ranking general.

Entrega: Cadem.



3° LUGAR

MOST INNOVATIVE COMPANIES IN LATAM

- 3° lugar para Copec Voltex.

Entrega: Fast Company.



1° LUGAR

1° Y 14° LUGAR

MONITOR EMPRESARIAL DE REPUTACIÓN CORPORATIVA (MERC) RESPONSABILIDAD ESG 2022

- 1° lugar en el sector de Energía y Distribución.
- 14° lugar en el ranking general.

Entrega: Merco, Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

ESTUDIO EMPATÍA

- 1° lugar en la categoría Estaciones de Servicio.

Entrega: Better Brands.



Bienvenida

Cientes en el centro

Gobernanza

Equipo ampliado

Desempeño medioambiental

Desempeño social

Nuestras empresas

Anexos

27

02 Clientes en el centro



COPEC

[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

28

CLIENTES EN EL CENTRO

A lo largo de nuestros 88 años de historia, hemos traspasado las barreras de nuestro negocio tradicional para convertirnos en una empresa ciudadana, cercana y accesible. Sin importar en qué lugar de Chile estén nuestros clientes, siempre encontrarán una estación de servicio Copec para unir a las personas con productos, servicios, soluciones y experiencias memorables.



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

29

CIFRAS DE CLIENTES



841.859

clientes atendidos en promedio por día en estaciones de servicio, tiendas Pronto y Punto.



3.796.253

Clientes inscritos en Full Copec.



3.431.182

Clientes registrados en App Copec.



Clientes en el centro

La experiencia de los clientes fue, es y seguirá siendo el eje central de nuestra gestión. La evolución de nuestra propuesta de servicio, cada uno de los desarrollos, adquisiciones, inversiones y toda nuestra estrategia, está en función de poner sus necesidades en el centro de toda la operación de la Compañía.

Los clientes son nuestra razón de ser. Ellos nos impulsan a entregar soluciones modernas y que contribuyan a mejorar su calidad de vida; a ser reconocidos como líderes en combustibles, lubricantes, energía, tiendas de conveniencia e innovación; es lo que nos incita a comprometernos con la generación de nuevas y eficientes soluciones en energías renovables y electromovilidad, y lo que potencia nuestros desafíos de sostenibilidad.

Por ello, cada una de nuestras decisiones tiene por finalidad entregarles una experiencia memorable y seguir siendo primeros en servicio.

Estamos operativos las 24 horas del día, los 365 días del año, para satisfacer sus necesidades de movilidad. En ese marco, la red de 685 estaciones de servicio es un engranaje sustantivo y en constante crecimiento. A través de ellas y de las tiendas de conveniencia, pasan a diario más de 840.000 personas, desde Arica a Puerto Williams.

También nuestra operación está enfocada en los más de 15 mil clientes del segmento industrial, a quienes aseguramos la continuidad del suministro de combustible ininterrumpidamente, en especial, a aquellos que forman parte de los sectores productivos más importantes del país, como son el aeronáutico, forestal, minero, salmonicultura, así como el transporte marítimo y terrestre.

Para satisfacer estas nuevas necesidades, en los últimos años hemos desarrollado una serie de productos e iniciativas para extender la excelencia en el servicio desde el mundo físico al digital, lo que ha permitido ampliar el negocio tradicional a otros nuevos, a partir de la innovación y la digitalización.

De esa forma y con ese foco, en 2023 nos convertimos en la primera distribuidora de combustibles y comercializadora de energías en dar un paso hacia el mundo financiero, a través de Copec Pay, entendiendo que -a través de este desarrollo y en la medida que generemos valor en la vida de las personas- también cumplimos con esa promesa de satisfacer las necesidades presentes y futuras de los clientes.





Nuestra estrategia

Comprender las necesidades de los clientes -atributo que es parte de la identidad y cultura corporativas- ha sido clave en nuestra estrategia de negocios, la que actualizamos en 2023, y a través de la cual hacemos consciente el cambiante contexto en el que nos insertamos y que exige asumir las nuevas prioridades sociales, ambientales y económicas, con servicios que nos permitan dar respuesta a los requerimientos, actuales y futuros de personas y empresas, tanto a través del negocio tradicional de combustibles y lubricantes, como de los nuevos que nos conducen a liderar el movimiento del mañana.

Así, mediante la estrategia corporativa buscamos aumentar la posición de Copec en ámbitos relacionados con la innovación y el uso de las energías renovables, lo que queda consignado en el compromiso de que en el 2050 la mayor parte del EBITDA de Copec vendrá de la comercialización de energías renovables y otros negocios, distinto de la distribución de combustibles fósiles. Para ello, durante el periodo continuamos expandiendo el portafolio de empresas especializadas en nueva movilidad, nuevas energías y nueva conveniencia.

Si bien la incursión en estos ámbitos es clave, buscamos, de la misma forma, mantener nuestra sólida presencia y liderazgo en el negocio de combustibles y lubricantes en Chile y, a través de nuestra filial Terpel, en Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y República Dominicana. Así, en los últimos años, hemos consolidado un sistema de empresas que responde a los desafíos que nos hemos propuesto y avanzamos paralelamente, con la misma energía, en ambos caminos.

PILARES ESTRATÉGICOS

1.

Mejorar la propuesta de valor y rentabilidad del negocio.

2.

Servicio y operación de excelencia.

3.

Liderazgo en nuevos negocios de energía, movilidad, conveniencia y digitales.

4.

Generar valor al país y a sus comunidades.





Ecosistema de Copec

NEGOCIO TRADICIONAL

COPEC

Primera en servicio en Chile en el negocio de distribución de combustibles y lubricantes.

TERPEL

Distribuidora de combustibles líquidos, GNV y lubricantes en Colombia, Ecuador, Panamá, República Dominicana y Perú.

ARCOPRIME

Administradora de una red de 463 tiendas de conveniencia en Chile.

TRANSCOM

Transporte de combustibles y derivados del petróleo desde las plantas de almacenamiento de Copec hacia las estaciones de servicio y los clientes industriales.

VÍA LIMPIA

Transporte, gestión y almacenamiento temporal a disposición final de residuos líquidos y sólidos peligrosos y no peligrosos.

CSI

Presta servicios de administración, operación y mantenimiento para clientes industriales de Copec en las áreas de combustibles y lubricantes.



NUEVOS NEGOCIOS

COPEC VOLTEX

Copec Voltex busca impulsar una movilidad sustentable, inteligente y con visión de futuro, acercando la electro-movilidad a las personas, las empresas y el país, a través de diversas soluciones de infraestructura y servicios de carga donde y cuando las necesiten.

CMPD

(Compañía Emisora de Medios de Pago Digitales S.A.): Cuenta de prepago digital, Copec Pay, con la que es posible transferir, recibir y pagar en todos los comercios online de Chile y el extranjero.

CHIPER

Ecosistema de comercio electrónico B2B para almacenes de barrio y comerciantes locales.

BLUE EXPRESS

Empresa líder en logística e-commerce enfocada en servicios de distribución y logística de última milla con más de 8.000 clientes activos mensuales.

FLUX SOLAR

Desarrollo e implementación de soluciones de generación, almacenamiento y gestión de energía solar, tanto para hogares, empresas e industrias.

EMOAC

Suministro de energía renovable a clientes libres y que, a través de la implementación de un software propio y patentado, apoya la gestión en línea del consumo eléctrico.

DHEMAX

Dhemax es una empresa de asesoría, desarrollo e implementación que habilita soluciones de electro-movilidad.

AMPERE ENERGY

Empresa española líder en almacenamiento energético inteligente, a través de baterías de litio.



Modelo de negocios

GRI 2.6

Ser primera en servicio no es solo una declaración de intenciones para nosotros. Es uno de los motores de nuestro quehacer diario y es la base del modelo de negocios. Esto implica mirar continuamente la operación para garantizar la excelencia, minimizar los impactos de los procesos y buscar el equilibrio entre el beneficio económico y el valor que aportamos a la sociedad.

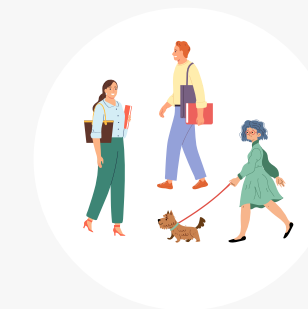
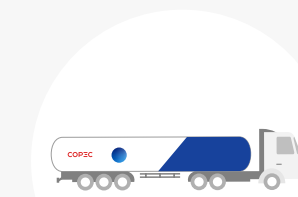
Trabajamos para todas las personas, empresas e industrias que viven en movimiento en las ciudades y carreteras del país, a través de la distribución de combustible, energía, alimentos, productos y servicios de primera necesidad con agilidad, calidad y confianza. Junto con eso, nos hemos embarcado en la búsqueda de negocios que nos permitan evolucionar hacia una oferta innovadora en los ámbitos de nuevas energías, nueva conveniencia y nueva movilidad.



En las estaciones de servicio y tiendas de conveniencia brindamos soluciones para la vida en movimiento de nuestros clientes: combustible, cambio de aceite, alimentos, zona de descanso y aseo, punto de encuentro, lavado de auto, lavado de mascotas, carga de electricidad, aire, entre otros productos y servicios.



Acompañamos a los clientes del segmento industrial del país en el abastecimiento de combustibles y lubricantes para la minería, aviación, forestales, salmoneras, transporte terrestre y marítimo. Les ofrecemos también soluciones energéticas a través de nuestras filiales y servicios complementarios, acompañándolos en sus desafíos de transformación energética.



Estamos presentes en la vida de nuestros clientes con soluciones fuera de la estación de servicio, como locales de conveniencia, lavado, kerosene a domicilio y servicios de nuevas energías para clientes residenciales e inmobiliarios.

A lo largo del país contamos con 13 plantas propias y 2 arrendadas para el almacenamiento de combustible, desde donde distribuimos productos derivados del petróleo a nuestras estaciones de servicio y clientes industriales. Asimismo, contamos con una planta de lubricantes, una planta BlueMax (nombre comercial del producto DEF o Ad-Blue), nueve centros de distribución de lubricantes y un centro de distribución Copec en Maipú, que nos permiten complementar la oferta en estaciones de servicio.



NEGOCIO TRADICIONAL

ALMACENAMIENTO, DISTRIBUCIÓN Y ABASTECIMIENTO

Combustibles

Hemos asumido un rol como garante del suministro de combustible en el país, al dar respuesta a las necesidades de las personas y las principales industrias. Esta vocación es expresada con mayor fuerza al ocurrir catástrofes, momentos en que hacemos lo necesario para asegurar el abastecimiento continuo de los clientes.

Por eso, contar con una cadena de suministro confiable es clave para cumplir con este rol. En este sentido, nos abastecemos con los más grandes y prestigiosos distribuidores del mundo, porque no solo buscamos responder los requerimientos normativos exigidos para los productos que vendemos, sino que asumimos la responsabilidad de entregar calidad y seguridad en cada uno de los combustibles que ofrecemos.

Cerca del 58% del mercado de Copec es abastecido por medio de importaciones, la mayoría de ellas proveniente de Estados Unidos (89%) y desde Asia. El 42% restante de nuestras compras las realizamos a ENAP, único refinador nacional. En 2023, el 100% de las gasolinas importadas, el 90% del diésel y 67% del combustible jet para turbinas de aviación provinieron desde Estados Unidos. El resto de los productos fue importado desde Asia, principalmente Japón y Corea del Sur.

Los productos son almacenados en las 15 plantas con las que contamos. De ellas, nueve son marítimas y seis terrestres. Las importaciones llegan a Chile vía marítima desde buques tan-

que, principalmente en los terminales de Iquique, Mejillones, Caldera, Quintero y Coronel. Por su parte, el combustible nacional comprado a ENAP llega a las plantas de almacenamiento por medio de oleoductos y buques tanques.

Desde estos puntos, ubicados a lo largo de todo Chile, gestionamos el proceso de distribución hacia clientes industriales o estaciones de servicio, principalmente por tierra con camiones de la filial Transcom o de terceros, con quienes mantenemos contratos de prestación de servicios. Todos los transportistas que trabajan para Copec -que totalizan más de 1.400 despachos diarios- circulan por las carreteras del país con vehículos identificados con el branding corporativo, lo que significa que están sujetos a los estándares de seguridad y responsabilidad asociados a nuestra marca.

Adicionalmente, algunos de los clientes de mayor volumen reciben el suministro a través de oleoducto, entre ellos, el Aeropuerto Arturo Merino Benítez, en Santiago, donde acopiamos combustible de aviación.

COMPRAS A EMPRESA PÚBLICA

	2021	2022	2023
MM\$ comprados a ENAP	\$ 2.639.418	\$ 4.095.918	\$ 4.330.840

Lubricantes

En el segmento lubricantes, desde 1959 estamos asociados con Mobil™ para la producción y distribución de lubricantes en el territorio nacional. A contar de 1996 tenemos la distribución exclusiva para el mercado local, y desde 2018, para el Pacífico, en Colombia, Ecuador y Perú. En nuestro país, los productos terminados de origen importado, así como también la materia prima, llegan en barcos que descargan en la planta de Quintero, en donde son procesados y fabricados más de 1.500 SKU de aceites lubricantes y grasas, de acuerdo con la licencia y fórmulas de ExxonMobil. En estas instalaciones también efectuamos el envasado y etiquetado para la venta en distintos formatos.

Una vez finalizados los procesos de mezcla, el producto a granel sale de la fábrica en camiones estanque, identificados con branding Mobil™, directamente hacia algunos clientes. En el caso de los envasados, estos se envían por tierra o mar a los nueve centros de distribución de lubricantes de Copec y hacia las bodegas de nuestros distribuidores autorizados. Desde estos puntos iniciamos la etapa de reparto al destino final, que pueden ser estaciones de servicios, clientes industriales o clientes de los distribuidores.





PRODUCTOS Y SERVICIOS EN EL NEGOCIO TRADICIONAL

Clientes

Hasta mediados de la década del '80, en Copec entendíamos nuestra operación como un negocio para automóviles. Fue entonces cuando, frente a la necesidad de diferenciarnos en un mercado donde solo el precio movía la preferencia de los consumidores, comenzamos a rediseñar la estrategia de la Compañía para orientarla hacia las personas, mirando más allá del combustible. Desde entonces, hemos puesto nuestro foco en la fidelización de los clientes, buscando de manera permanente construir una experiencia memorable para las personas en cada uno de los servicios que ofrecemos.

Esa decisión que tomamos hace casi cuatro décadas nos ha permitido ser, durante todos estos años, los primeros en servicio, traduciendo ello en la entrega de una oferta de valor completa para la movilidad, la alimentación y otros afines que contribuyen a facilitar la vida de las personas.

En esta línea, las estaciones de servicio, junto con surtir combustibles, ofrecen servicios complementarios como cambio de aceite, servicio de aire y lavado en formato autoservicio o asistido. Además, desde 2021, incorporamos instalaciones para bañar cómodamente a las mascotas. Asimismo, hemos pensado en aquellos que se movilizan en bicicletas, facilitándoles herramientas en formato autoservicio.

En el negocio de la conveniencia, contamos con una amplia oferta de platos preparados, cafetería, snacks, así como servicio de baños y ducha, que brindan comodidad a las personas que viajan a lo largo del país.

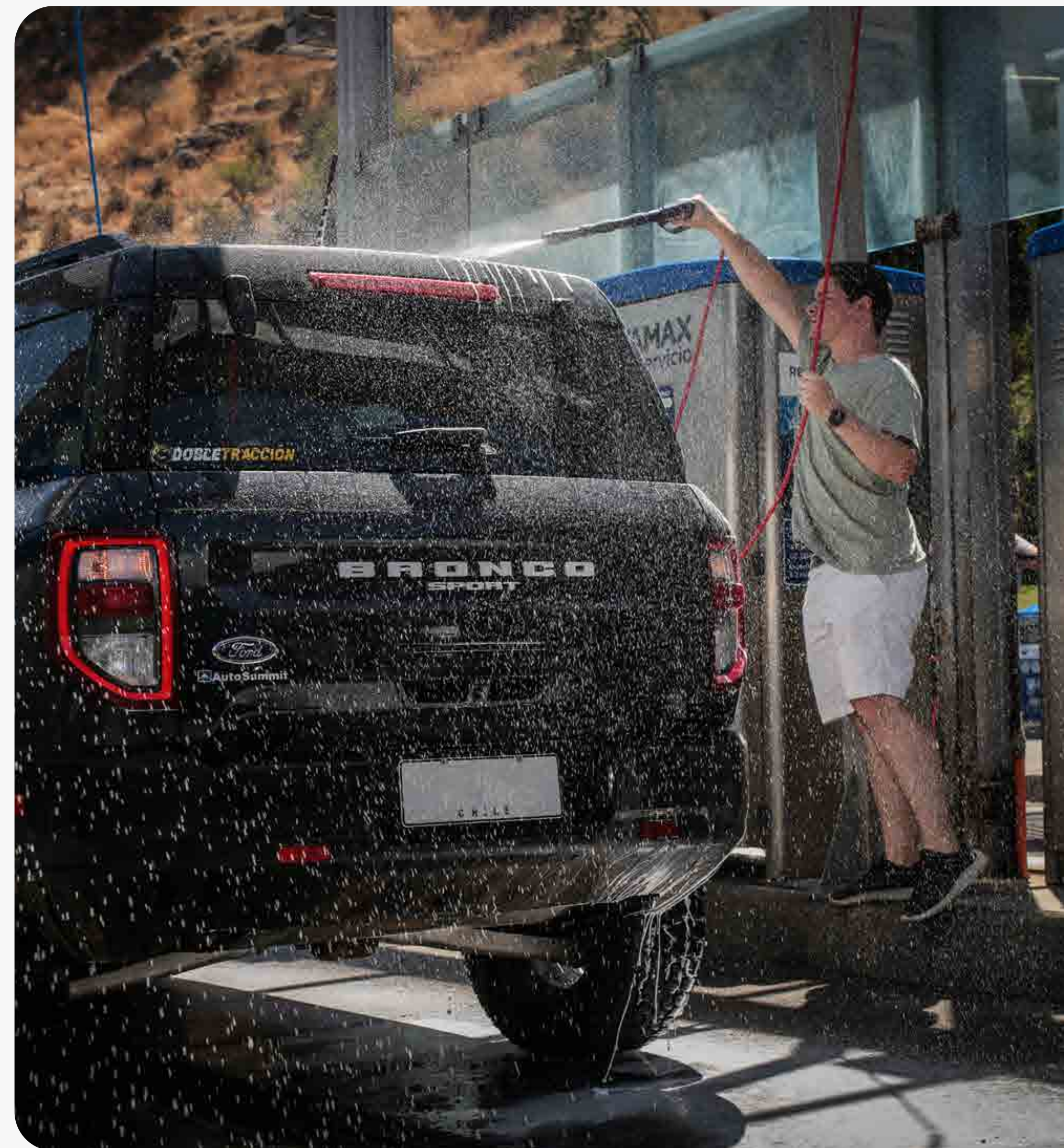
Recientemente, hemos avanzado en la incorporación de servicios a domicilio de lavado de autos, cambio de aceite, distribución de combustibles para calefacción, delivery de alimentos y, durante 2023, ampliamos la cobertura de las tiendas Pronto fuera de las estaciones de servicio.



Tiendas de conveniencia Pronto Copec y Punto

Con más de 30 años en el mercado, las tiendas de conveniencia Pronto y Punto Copec, de Arcoprime, forman hoy la cadena más grande en el segmento de alimentación al paso del país, que incluye los negocios de cafeterías, retail y restaurantes y han incorporado una serie de innovaciones y mejoras, a fin de brindar una experiencia memorable, alineado a su propósito: “Enriquecer la vida de todas las personas en el viaje a su destino; nuestros clientes, nuestro equipo, nuestras comunidades”.

Por ello, Arcoprime sumó nuevos formatos: Pronto Copec y Pronto Copec Express. Con ellos, buscó ampliar su oferta de productos y servicios, con el fin de facilitar el acceso y mejorar la calidad de vida sus clientes. En esa línea, perfeccionó la App Copec, lo que –además– redundó en que Pronto y Punto superó los 3,2 millones de clientes inscritos en el programa de fidelización Full Copec al cierre de 2023.



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

36

Nuestros servicios para clientes en cifras:

841.859



Clientes atendidos en promedio por día en estaciones de servicio, tiendas Pronto y Punto.

463



Tiendas de conveniencia Pronto y Punto.

685



Estaciones de servicio.

65

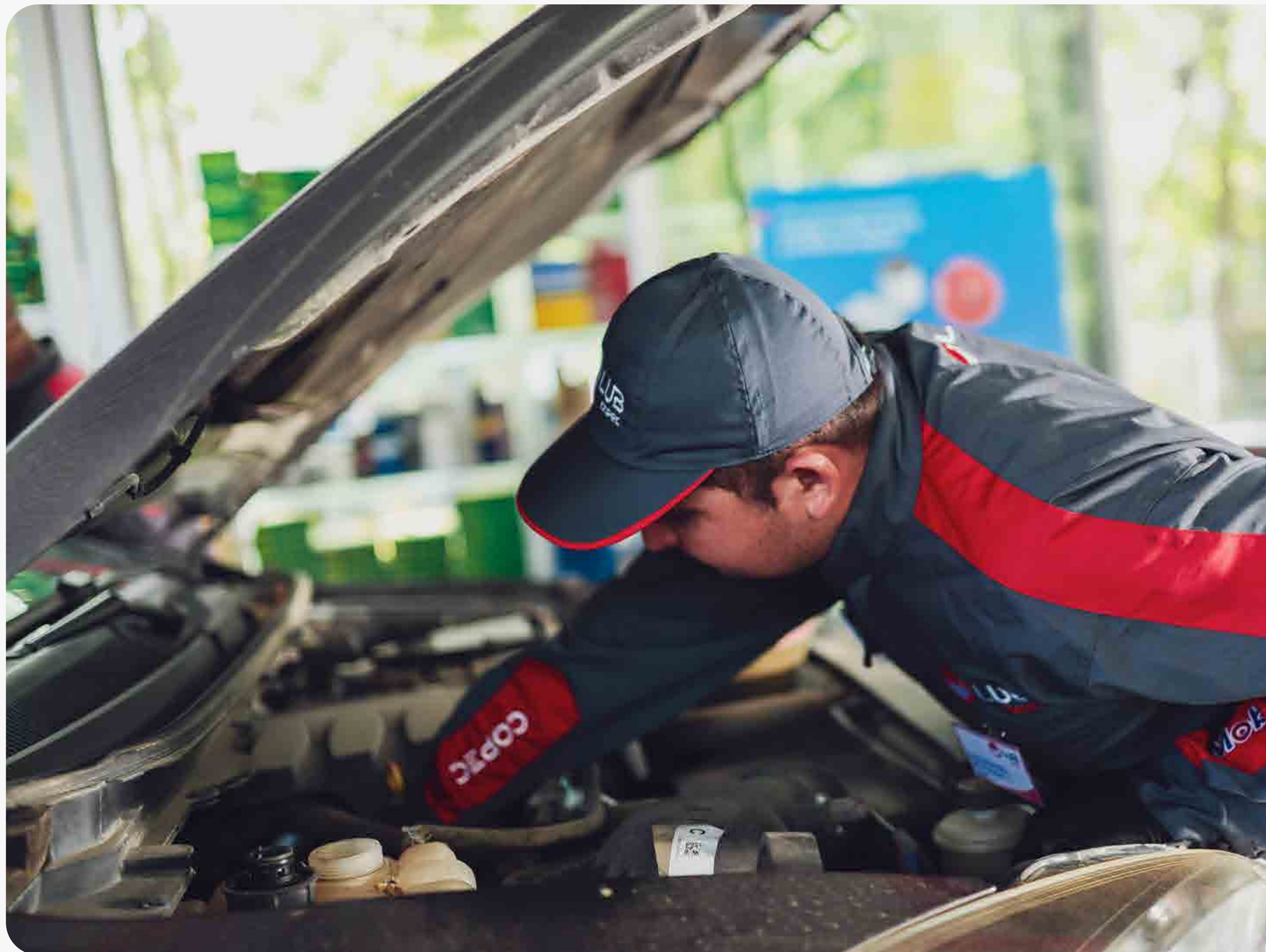


Número de puntos de cambio de aceite LUB.

211



Estaciones de servicio con Lavamax.





Clientes industriales

En Copec estamos conscientes de la responsabilidad que asumimos, toda vez que somos una empresa capaz de incidir en el presente y el futuro de nuestro país, al ser líderes en el abastecimiento de combustible, lubricantes y energía para los principales sectores industriales de Chile, fundamentales en el crecimiento económico y la generación de empleos. En ese sentido, nuestro compromiso de abastecimiento ininterrumpido es fundamental para la continuidad operacional de la minería, la aviación, las industrias forestal y pesquera, así como las de transporte terrestre y marítimo, algunos de los segmentos cuyo movimiento depende de nuestro suministro.

Para darles una respuesta de excelencia y calidad, contamos con soluciones y servicios a la medida de sus necesidades. En esa línea, les ofrecemos desarrollos de proyectos de construcción relacionados al almacenamiento y suministro de combustible, lubricantes y energías que permitan asegurar el stock necesario para la operación. La especialización de nuestro servicio es fundamental. Por ejemplo, a través de Copec Aviation, abastecemos de combustible a la industria nacional de aviación, mientras que Marine Fuels lo suministra mediante buques tanque a la industria marítima de carga y pasajeros.

También hemos traído a Chile tecnología que ha sido clave para el desempeño del sector minero en lugares de difícil acceso, como los TitanTruck, camiones que permiten el abastecimiento rápido en las faenas, con niveles de seguridad y calidad acorde a los requerimientos de esta exigente industria.

Por otra parte, y en la medida que seguimos ampliando nuestros alcances en el rubro energético, les ofrecemos apoyo y compañía en la transición energética.

En el ámbito de los lubricantes contamos con capacidad de producción equivalente a la demanda total de Chile, con más de 450 productos diferentes. En nuestra Planta Maipú elaboramos Bluemax (nombre comercial del producto DEF o AdBlue), solución para vehículos diésel que reduce químicamente las emisiones de óxido de nitrógeno, permitiendo cumplir con la exigencia normativa Euro V. En tanto, en la planta de Axxa Quimicals, ubicada en Lampa, producimos nuestras líneas de solvente minero (Solvex) y aguarrás mineral, segmentos del mercado para clientes industriales en los que también somos líderes. Además, fabricamos filtros de combustible, lubricantes y aire.



Producción sostenible

La producción de nuestro solvente minero, realizada en Axxa Quimicals, está siendo abastecida por medio de energía 100% renovable gracias a un contrato de suministro con la filial Emoac. .





OTROS SERVICIOS PARA CLIENTES INDUSTRIALES



SOLUCIONES DE CONTROL DE CALIDAD DE COMBUSTIBLE Y LUBRICANTES PARA EL SECTOR INDUSTRIAL

- Sistema de Gestión ISO 9001:2008 para el control de calidad de los combustibles.
- Servicio para alcanzar códigos de limpieza para la operación de nuestros usuarios, que reduce el material particulado en el combustible, protegiendo el sistema de inyección de sus equipos, lo que permite extender su vida útil.
- Equipo de profesionales expertos para realizar mantenimientos preventivos y correctivos.
- Cursos para conocer productos y servicios relacionados con el combustible, operar bajo altos estándares de seguridad y cumplir con la normativa vigente.
- Servicios de lubricación integral en equipos y componentes de plantas industriales (servicio de Outsourcing).
- Servicios de lubricantes: Microfiltrado, videoscopías, flushing de sistemas hidráulicos, termografías, deshidratados y análisis de vibraciones de equipos.
- Análisis de muestras de aceite para distintos fines.
- Servicio de soporte planificado de ingeniería para clientes que requieren y buscan ahorros en sus operaciones a través del uso de los lubricantes más adecuados.



SOLUCIONES DE GESTIÓN DE RESIDUOS

- A través de la filial Vía Limpia brindamos asesoría, servicio de almacenamiento temporal, gestión y transporte a disposición final de residuos, líquidos y sólidos, peligrosos y no peligrosos.



SOLUCIONES PARA FLOTAS

- Entregamos soluciones de pago y control de flotas a nuestros clientes industriales.
- Ofrecemos -tanto en la red de estaciones de servicio, como en los puntos industriales-, abastecimiento en operaciones temporales, como en construcción de caminos y obras forestales, entre otras.

Nueva planta de GNL

A fines de 2023 comenzó a operar, en la comuna de Sagrada Familia, Región del Maule, una nueva planta de gas natural licuado (GNL) construida para Carozzi, con el objetivo de abastecer su planta de alimento para mascotas. Esta instalación viene a complementar la planta de GNL que, desde 2017, Coppec instaló para este mismo cliente en Teno.

Estas instalaciones contribuyen a que la empresa reduzca sus emisiones de GEI, objetivo que está alineado con nuestras metas corporativas y demuestra nuestro férreo compromiso en ser aliados de los clientes industriales generando soluciones sostenibles.

+ 15.000



clientes industriales.





NUEVOS NEGOCIOS

Sobre la base de la búsqueda permanente de soluciones innovadoras que aporten a mejorar la calidad de vida de los clientes y en el contexto de la aparición de los vehículos eléctricos, en 2018 dimos uno de los primeros pasos en el ámbito de la transición energética, que sería clave –años más tarde– en nuestro proceso de transformación, al crear Copec Voltex, filial a través de la cual entramos en la electromovilidad. Esa definición luego abordó otros segmentos de las nuevas energías y dio origen al ecosistema empresarial que hoy conocemos como Copec Wind, piedra angular de nuestra visión de cambio: “Ser un referente en las energías de hoy y mañana, en conveniencia y movilidad, gracias a nuestra pasión por el servicio, la innovación y la sostenibilidad”.

COPEC WIND

Contamos con un robusto ecosistema de innovación en el que Wind es la punta de lanza que amplía la oferta de valor en nuevas energías, nueva movilidad y conveniencia. Creada en 2019, esta plataforma está dividida en dos áreas:

- Copec Wind Venture: ubicado en San Francisco, este Corporate Venture Capital es una ventana al futuro. Su propósito es encontrar las startups que estén ofreciendo las soluciones más novedosas en los ámbitos de las energías, la movilidad y la conveniencia, con la finalidad de invertir en ellas. Anualmente, revisa cerca de 800 proyectos para seleccionar cinco o seis que pasan a formar parte del portafolio. A la fecha, ha invertido cerca de \$148 millones de dólares en una veintena de proyectos en startups de diferentes países del mundo. En ese marco, en 2023, Copec Wind Venture fue reconocido como el venture capital más destacado del país en el Ranking Corporate Venture Capital y recibió la distinción "Círculo Da Vinci" ambos entregados por ESE Business School y MIC Innovation.

- Copec Wind Garage: es una unidad de nuevos negocios que identifica, pero –por sobre todo– incuba y escala ideas innovadoras, operando en la praxis como una suerte de laboratorio que impulsa soluciones integrales y sostenibles que faciliten la vida en movimiento de las personas.

Gracias al trabajo de estas dos áreas, hemos integrado a Copec un portafolio de empresas heterogéneas para brindar soluciones a los tres ámbitos en los que buscamos posicionarnos, siempre con un denominador común: la innovación.

COPEC VOLTEX

Desde que fue establecida la relación entre el uso de combustibles fósiles y el cambio climático, Copec comenzó a trabajar en desarrollos alternativos. El mejor ejemplo en esta área es Copec Voltex, filial que nace en 2018 desde la innovación, el cuidado del medioambiente y la tecnología.

Esta empresa busca acelerar la transición energética con el objetivo de masificar la electromovilidad en Chile desarrollando sistemas de recarga para vehículos eléctricos. Comprometidos con el movimiento sustentable, ha conseguido no solo fortalecer de forma continua la infraestructura de carga eléctrica del país en todos los rubros y segmentos, sino también levantar la red de puntos de carga rápida más extensa de Sudamérica.

A cinco años de su creación, Copec Voltex, cuenta con más de 1.300 puntos de carga en todos sus segmentos y alimenta a 11 terminales en Santiago y a uno en Antofagasta, que surten a una flota de 1.000 y 40 buses eléctricos respectivamente abarcando al 50% del total de vehículos eléctricos del transporte público. Esta experiencia también se ha replicado en Colombia, donde Terpel suministra 600 buses.



COPEC VOLTEX EN CIFRAS

12

Número de electroterminales Copec Voltex.

1.369

Puntos de carga Copec Voltex total.

1.800

Kilómetros de cobertura de Copec Voltex en carretera.



FLUX SOLAR

A través de Flux Solar, construimos plantas solares de Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD)—donde nueve de ellas ya están operando—. A la vez, la oferta de paneles solares, tanto en el ámbito residencial como de empresas, ha aumentado. En este último rubro, la filial también opera bajo el modelo ESCO, mediante el cual Flux Solar invierte en la instalación de los paneles y cobra al cliente mensualmente en la tarifa de electricidad, facilitando de ese modo el acceso a la tecnología.

EMOAC

Por intermedio de Emoac, hemos avanzado fuertemente en la adquisición de energías renovables. Esta filial recientemente, firmó un contrato con Grenergy para la compra de suministro verde por un lapso de 15 años, acuerdo que permitirá el desarrollo de un proyecto que será concretado entre 2026 y 2027, para almacenar electricidad durante la noche.

La empresa ha creado también una plataforma de técnicos que apoya a las empresas en su desafío de optimizar, generar ahorros y reducir el impacto ambiental del consumo de energía mediante la digitalización de fuentes energéticas y una asesoría integral flexible. Durante el periodo, y gracias a la inversión de Wind en Turntide, empresa de motores eléctricos de alta eficiencia, Emoac llegó a un acuerdo con Walmart para el suministro de 600 de estos motores que le significarán un ahorro de energía en su sistema de climatización de un 30% en todos sus supermercados.

AMPERE ENERGY

La toma de control de Ampere Energy en 2023 abre expectativas de desarrollo en el ámbito del almacenamiento de energías de segunda generación, a partir de baterías de litio dotadas de inteligencia artificial. Estas contribuyen a la eficiencia, a través de algoritmos de aprendizaje y herramientas de análisis Big Data, que examinan la previsión meteorológica, el precio de la energía y el perfil del usuario, entre otros factores. Este tipo de soluciones son clave para aumentar tanto la penetración de las energías renovables como la independencia energética de las personas y las empresas.

DHEMAX

Dhemax ha avanzado a paso firme en la incorporación de tecnología IoT, orientada principalmente a la electrificación y gestión energética, servicios que la han conducido a una posición de liderazgo en eMobility. En la actualidad, cuenta con oficinas en Alemania, Colombia y España, con el fin de participar activamente en la integración de la electromovilidad en estos países donde los cambios normativos, en línea con la disminución de emisiones de GEI, han dado pie para la expansión de una movilidad más limpia y sustentable.

Dhemax, además, ha desarrollado una metodología para el mantenimiento y el servicio de apoyo de operación a los terminales de buses eléctricos o flotas comerciales. Asimismo, en alianza con Copec Voltex, en 2023 ya tiene a su cargo la alimentación de más de 1.100 buses eléctricos, 2.000 recargas al día, 240 vehículos livianos de flota, 544 puntos de carga y 13 electroterminales.

FLUX SOLAR EN CIFRAS

12.536 ton

de emisiones de CO₂ reducidas por instalaciones PMGD y ESCO (acumulados desde 2019).

34.937 ton

de emisiones de CO₂ reducidas por paneles acumulados vendidos a clientes.

+62 MW

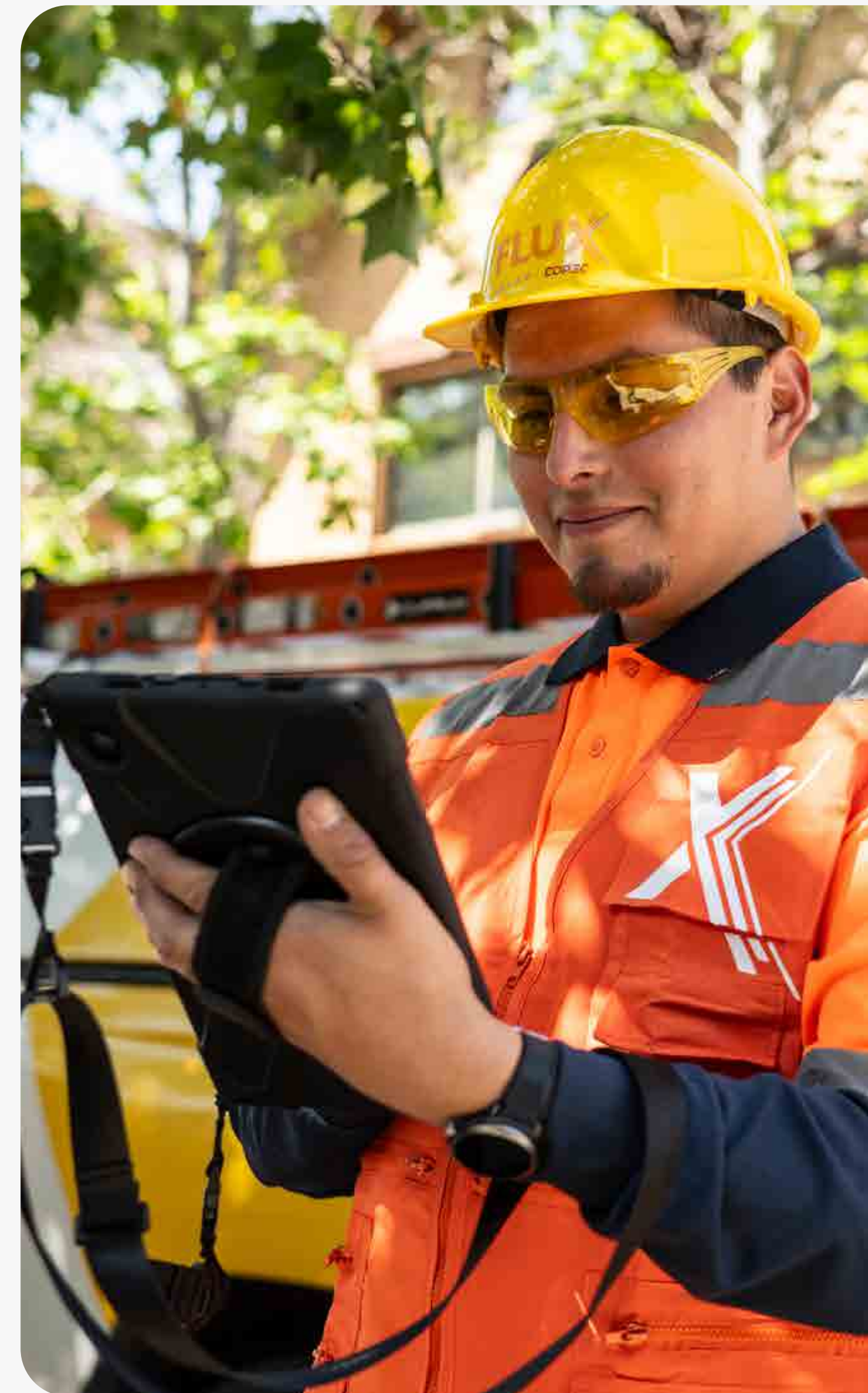
de capacidad total instalada.

9 PMGD

construidas (Puelche, El Olivar, Coyunche, Fulgor, Don Pedro, Independencia, Doña Igna, Don Matías, Loreto) con 37 GWh inyectados a la red abatiendo 8.928 ton CO₂ equivalentes anuales.

29

Plantas ESCO conectadas con 5 GWh inyectados anual a la red abatiendo 1.205 ton CO₂ equivalentes anuales.





BLUE EXPRESS

La incorporación de Blue Express, a fines de 2022, no solo significó para nuestra Compañía el ingreso al negocio logístico de última milla, que facilita el transporte de paquetes y mercancías, apoyando al comercio electrónico y la expansión de los negocios nacionales, sino que también presenta sinergias relevantes con la red de estaciones de servicio. A la fecha, 583 estaciones de servicio ya están definidas como un punto de retiro, envío o devolución de paquetes, con atención ininterrumpida, eficiente y segura. Como muestra del volumen de esta operación, en el último Cyberday, la actividad superó los 240 mil paquetes en un día, lo que, sin duda, es un aporte importante al desarrollo del comercio online en el país. Asimismo, la filial contribuye con la conectividad de las pymes al disponer de puntos de entrega y de retiro en zonas remotas del territorio nacional.

BLUE EXPRESS EN CIFRAS

2.216

puntos Pick-Up & Drop-Off.

100%

de las comunas del país con cobertura.

30,1 MM

órdenes de servicio.

COPEC PAY

Uno de los grandes avances de 2023 en nuevos negocios tuvo como protagonista a Copec Pay, cuenta digital, gratuita, con la que es posible transferir, recibir y pagar en todos los comercios online de Chile y el extranjero, a través de una tarjeta de prepago Mastercard. Esta cuenta, que vive dentro de la App Copec, tiene soporte 24/7, apoyado en un call center no robotizado y una experiencia de uso que ha sido reconocida —por su claridad y facilidad para interactuar con ella— como una de las mejores de toda la industria a nivel nacional.

Esta iniciativa, además, beneficia a aquellos clientes que están en la base de la pirámide de la bancarización y que no siempre tienen la posibilidad de contar con un alto nivel de servicio, en que la rapidez, la simpleza y la confiabilidad son pilares fundamentales. De esta manera, nos convertimos en la primera distribuidora de combustibles y comercializadora de energías en dar este paso hacia el mundo financiero, entendiendo que —a través de este desarrollo— también cumplimos con esa promesa que está en la base de nuestro modelo de negocios y que consiste en satisfacer las necesidades presentes y futuras de los clientes, desarrollando además el rol social que está implícito en las diferentes iniciativas de Copec.

COPEC PAY EN CIFRAS

+335.000

clientes registrados.

CHIPER CHILE

Uno de los casos más exitosos impulsados por Wind Copec. Chiper Chile es un ecosistema de comercio electrónico B2B que resuelve con rapidez la cadena logística para almacenes y comerciantes locales. Comenzó a operar en julio de 2023 y al cierre de este año ya consta con aproximadamente 3.000 clientes y está presente en 20 comunas de la Región Metropolitana, llevando más de 1.500 productos, en menos de 24 horas y con niveles de servicio superiores al 99%. Para el 2024 busca expandirse a la totalidad de Santiago urbano, Viña del Mar y Concepción, manteniendo su propuesta de valor intacta y niveles de satisfacción de sus clientes.

EMPRESAS INCORPORADAS EN 2023

- Galgo: Marketplace de motos y autos número uno en Latinoamérica. Su propósito es ayudar a las personas a través del financiamiento de vehículos, principalmente motos, con un servicio ágil, flexible y digitalizado.
- Clear Flame: Su tecnología permite que los motores diésel funcionen con combustibles alcohólicos (etanol y metanol) sin ninguna penalización de rendimiento o eficiencia. Su ventaja está en que conserva el motor de combustión interna de gran potencia y lo modifica para liberarse del diésel y funcionar con combustibles líquidos, renovables y descarbonizados que ya existen en todo el mundo. La tecnología patentada de ClearFlame es la única solución del mundo capaz de hacerlo.





Modelo de nuevos negocios

- ↑ INVERSIONES MINORITARIAS
- ∞ ALIANZAS / ACUERDOS
- ⊞ M&A
- ⊙ ORIGINACIÓN

SOURCE
SUNLIGHT + AIR = WATER



stem
Energy Superintelligence



xeal



QMNIDIAN



grabango



TURNTIDE
by Software Motor Company



Resonant Link



ClearFlame
ENGINE TECHNOLOGIES



75F



YOTTA
ENERGY



cira



Chiper



galgo



FLUX
SOLAR



EMOAC



DHEMAX



busbud



AMPERE
ENERGY



wallbox



Uummy



COPEC VOLTEX



COPEC PAY



SWITCH



picafuel



H₂PRO



zoomo



gogoro



US\$ 148M

Capital invertido.

23

Startups en portafolio.

4

Alcanzando el estatus de "Unicornio".



Inversiones

GRI 203-1 11.14.4

Cada expansión, nueva inversión y actualización de los modelos de negocio, es por y para nuestros clientes. Queremos entregar a tiempo los servicios que necesitan, adelantarnos a sus requerimientos, ser los primeros en ofrecer soluciones que impacten positivamente en la sociedad y en el movimiento de las personas, con el cuidado del planeta y respondiendo a nuestro compromiso con la innovación y la sostenibilidad.

Con este objetivo, durante el año focalizamos las inversiones en el crecimiento orgánico de todas las áreas de nuestra empresa, con especial énfasis en aquellas que buscan fortalecer nuestra posición en nuevas energías e innovación, así como en startups provenientes de Copec Wind Venture.

Adicionalmente, en el ámbito del negocio tradicional, aspiramos a estar en cada lugar donde nos necesiten y, en esa línea, continuamos con la apertura de nuevas estaciones de servicio. En 2023 llegamos hasta Villa Cerro Castillo con la primera tienda Pronto Copec de la Patagonia, sumando 27 estaciones de servicio desde la Región de Los Lagos hasta la Región de Magallanes. También inauguramos centros de lavado, puntos de carga Copec Voltex, así como en nueva conveniencia impulsamos la instalación de tiendas Pronto fuera de la estación de servicio y comenzamos la implementación de la nueva imagen corporativa de Copec.

Por su parte, los canales industrial y de lubricantes han sido foco de importantes inversiones para cumplir con los compromisos de abastecimiento en el tiempo y la forma pactada.

Resumen de inversiones 2023



Construcción de 13 estaciones de servicio, cinco continúan en proceso.



Entrada en operación de ocho estaciones de servicio: El Quisco, Coyhaique, Curacautín, Mantagua, Chile Chico, Los Ángeles, Curacaví y Colina.



Compra de terrenos destinados a futuras estaciones de servicio.



Remodelación de 11 estaciones de servicio existentes; nueve finalizadas en 2023.



Centros de lavado.



Cambios de estanque, telemedición.



Sistema de Recuperación de Derrames en estaciones de servicio.



Rebranding en estaciones de servicio y cambio de marca Punto a Pronto.



Nuevos tanques en Planta Mejillones y Planta Maipú.



Cargadores eléctricos.



Actualización del software de sistema de pago.



Ampliación de la oferta de surtidores Bluemax en la red de estaciones de servicio.



App Copec y Copec Pay.



Inversiones en startups Galgo, Gogoro, Grabango.



Aumento de la participación en la propiedad de Ampere Energy.



Una planta satélite de regasificación de GNL para cliente industrial.





Infraestructura

685



Estaciones de servicio.

11



Centros de distribución.

15



Plantas de almacenamiento.

1.369



Puntos de carga Copec Voltex .

65



Puntos de cambio de aceite LUB.

463



Tiendas de conveniencia Pronto y Punto.

211



Centros de lavado Lavamax.

58



Estaciones de servicio con jardines sustentables.

4



Planta de lubricantes Bluemax y GNL.



Estación de servicio.



Planta de lubricantes Bluemax, GNL.



Planta de almacenamiento de combustible.



Tiendas de conveniencia Punto y Pronto Express.

ZONA NORTE

99



5



Arica y Parinacota
Tarapacá
Antofagasta
Atacama
Coquimbo

71



0



ZONA CENTRO

398



6



Valparaíso
Metropolitana
O'Higgins
Maule
Ñuble

279



4



ZONA SUR

188



4

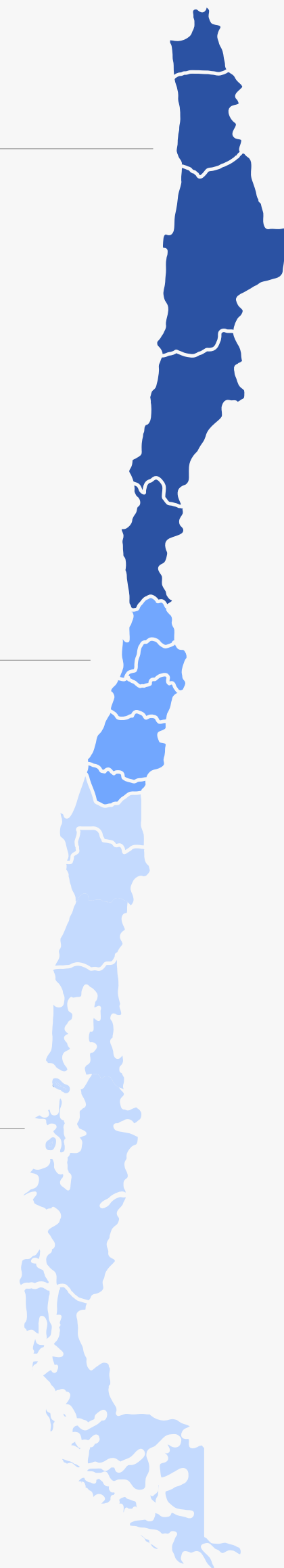


Biobío
Araucanía
Los Ríos
Los Lagos
Aysén
Magallanes

113



0





Avances en innovación y transformación digital

Gracias a nuestro enfoque constante en la innovación y el desarrollo de tecnología centrado en nuestros clientes, en Copec hemos experimentado un crecimiento en nuestra estrategia de transformación digital.

APP COPEC

Durante 2023, decidimos renombrar nuestra aplicación como App Copec (ex App Nuevo), con el objetivo de ofrecer a nuestros clientes una plataforma digital unificada que incluyera todos los productos y servicios dentro del ecosistema Copec. En esa línea, seguimos dedicando esfuerzos a mejorar y ampliar esta aplicación, respaldando así la expansión de la marca Copec hacia nuevos territorios. Hacia fines de este año, logramos atraer a más de tres millones de clientes.

Además, hemos introducido nuevas funcionalidades de compra, enfocadas en promover los productos no combustibles disponibles, tanto en nuestras tiendas como en las estaciones de servicio. Este esfuerzo busca enriquecer la experiencia del cliente y ofrecerles una gama más amplia de utilidades a través de la plataforma digital:

- Servicio de retiro en tienda en donde el cliente puede comprar desde la ruta, adelantando los pedidos de Pronto.
- Compra de aguas, lubricantes, fichas de lavado, productos de retail y promociones en el punto de venta de combustible.

- Carga de vehículos eléctricos en toda la red de carga Copec Voltex, habilitando nuevas funcionalidades como suscripciones, visualización de carga eléctrica en línea y planes empresa, entre otros.
- Pagar cuentas de servicios y autopistas a través de la cuenta digital Copec Pay.

En combustibles, completamos la cobertura de pago mediante la App Copec en el 100% de las estaciones autoservicio (ex Zervo), habilitando el uso de cupones y promociones de fidelidad. Asimismo, en 2023, alcanzamos un total de 3,4 millones de clientes registrados.

APP MUEVO EMPRESAS

La app Nuevo Empresas -que al cierre de este reporte cambió a App Copec Empresas- mantuvo el ritmo de crecimiento en el segmento de clientes con flotas de vehículos, ofreciendo una solución digital, rápida y segura para el control y consumo de combustible asociado al teléfono móvil del conductor.

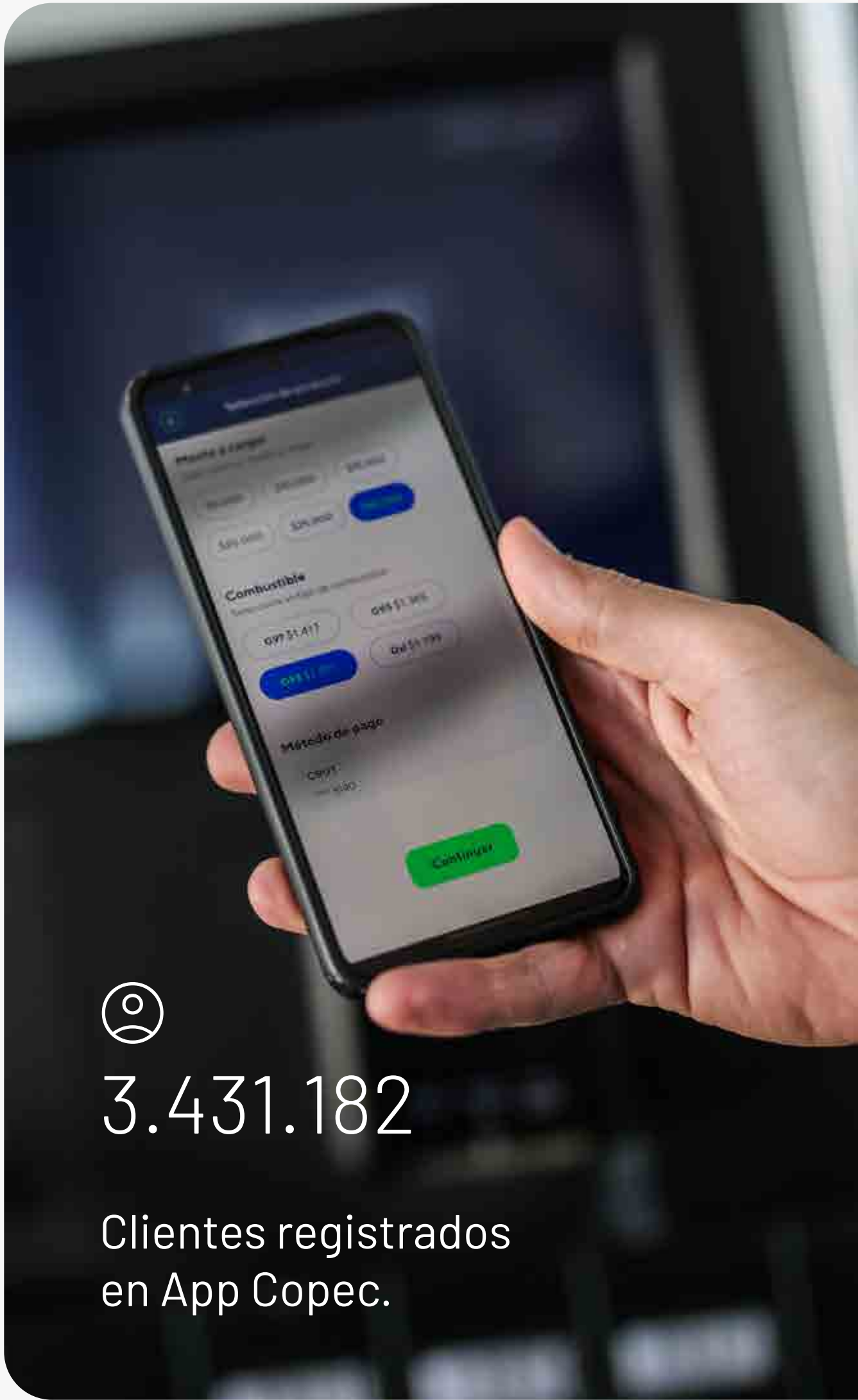
Durante el periodo hicimos mejoras de experiencia en la aplicación, facilitando el registro de vehículos y conductores; lanzamos la acumulación de puntos Full Copec para conductores que pagan con la App, y potenciamos las alianzas comerciales en beneficio de nuestros clientes y de los conductores.

OTRAS INVERSIONES EN INNOVACIÓN Y DESARROLLO

La innovación es parte de nuestro ADN y una meta de cada una de las áreas de la Compañía que trabajan tanto para la creación de nuevos productos como para el mejoramiento de eficiencia en cada ámbito de la operación. Nos mueve crear soluciones que mejoren la calidad de vida de las personas, que contribuyan a disminuir el impacto al medioambiente y la búsqueda de la conectividad para el movimiento del país.

INVERSIÓN EN I+D POR CLASIFICACIÓN

	MONTO APORTADO US\$ 2023
En el desarrollo de productos o servicios bajos en carbono.	239.234
Para mitigar los riesgos relacionados con el agua.	
Para reducir o evitar impactos de contaminación, residuos o el uso de recursos.	118.440
Otro tipo de desembolso: Inversiones del CVC.	43.702.047
Otro tipo de desembolso: Investigación en IA.	47.855
TOTAL	44.107.576



3.431.182

Clientes registrados
en App Copec.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

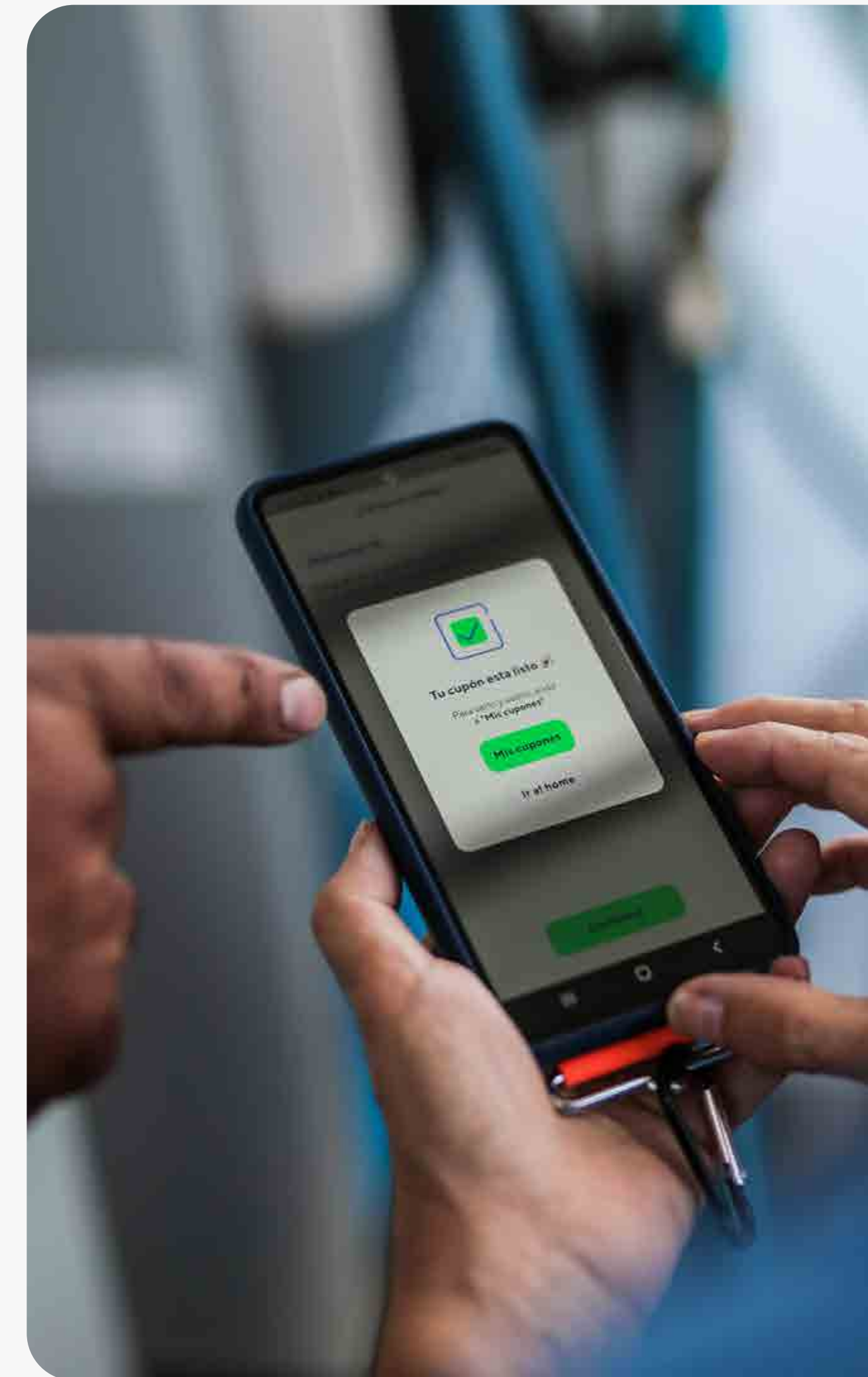
Uno de nuestros focos en innovación está puesto en la manera cómo mejoramos la atención a nuestros clientes y ofrecemos nuevas experiencias por medio de implementaciones de transformación digital. Durante 2023, registramos grandes avances en este proceso.

- **Proyecto Sckuba:** Aumentamos la instalación de este software, que ya funciona en 126 tiendas de conveniencia Pronto de Copec, en Chile, y en 116 Altoque de Terpel, en Colombia. Esta herramienta permite mejorar la eficiencia en la administración y gestión operacional de las tiendas, incluyendo el proceso completo de ventas, tanto en las cajas asistidas como en las de autoservicio, modernizando la experiencia de compra. También, a través de una aplicación móvil, posibilita la gestión integral del funcionamiento de las tiendas, como inventarios, turnos, recepción de mercancías, gestión de plataformas de delivery y la operación de la cocina.
- **Solución para autoservicio en la red:** En el negocio de combustibles completamos la implementación de la nueva solución de autoservicio en la red. Esta solución ofrece una experiencia de autoatención mejorada y renovada a nuestros clientes. Además, avanzamos en la implementación del nuevo pinpad de pago, el cual mejora la experiencia al permitir su uso dentro del vehículo al ser una solución inalámbrica.

- **Fusión de servicios del programa Full:** Con el propósito de fortalecer el programa Full, concretamos iniciativas para fusionar los servicios preexistentes para fidelizar a usuarios que recurren a sistemas de pago como TCT, cupón electrónico, Nuevo Empresas y TaxiAmigo. Esto permitió incorporar a 154 mil clientes al programa de fidelidad.
- **Aliados:** Esta iniciativa está centrada en el desarrollo de una API (interfaz de programación de aplicaciones) para integrar de manera rápida y fácil nuevas alianzas al programa de fidelidad, sin concretar desarrollos específicos para cada una. La API incorpora funcionalidades como el abono de puntos Full y la generación de cupones de combustible, entre otros.
- **Estrategia Multicloud:** Avanzamos en el movimiento de infraestructura tecnológica física clave del negocio a la nube, en una estrategia llamada Multicloud, donde operan procesos de distribución, logística y almacenamiento de combustibles, junto con el desarrollo de nuevas tecnologías y líneas de servicios, completando sobre el 80% de la migración al término del ejercicio, apalancados en dos plataformas: Azure y AWS, de Microsoft y Amazon, respectivamente. Entre las ventajas que destacan en esta operación están la disponibilidad de recursos, de flexibilidad y soporte, dado que estamos respaldados en otras geografías, lo que –ante

cualquier eventualidad– permite traspasar la carga de un punto de respaldo a otro, como podría ocurrir, por ejemplo, ante catástrofes naturales. Asimismo, este cambio dice relación también con disponer de nuevos negocios ligados a las nuevas energías y seguir respondiendo como compañía a la promesa de excelencia en el servicio.

- **Starlink:** Copec cambió la arquitectura de conectividad de las estaciones de servicio y tiendas de conveniencia, al pasar de enlaces primario y secundario de fibra óptica y cable de cobre; y red móvil y satelital (para las zonas más remotas), respectivamente, al migrar a tecnología satelital Starlink, mediante la instalación de alrededor de 260 antenas a lo largo del país, lo que ha brindado mayor estabilidad en la conectividad de los servicios de la Compañía.



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

47

Experiencia y satisfacción de clientes

Nuestra extensa red de estaciones de servicio, ubicadas en lugares estratégicos para la venta de combustible, nos ha permitido conectar con nuestros clientes de una forma cercana, adquiriendo un compromiso con ellos y con el país. Fuimos pioneros, en la década del 60, con la introducción de los primeros Rutacentro, que entregaban prestaciones adicionales a la carga y comercialización de combustible en las carreteras.

Este compromiso de movernos por el servicio, sumado a diversificación de la oferta de valor, nos ha permitido consolidar nuestra posición de liderazgo en áreas que trascienden las fronteras del negocio tradicional. En los últimos años hemos estado permanentemente dentro de las empresas con una percepción positiva en la opinión pública, por ser considerada como un aporte a la sociedad y, a la vez, por ser relevante para consumidores y clientes.

Para lograr este resultado nos medimos de manera permanente, lo que nos permite una mejora continua en los indicadores de satisfacción que, en 2023, llegaron a 74% en combustibles y a 91% en lubricantes.

Nuestro esfuerzo ha sido reconocido por importantes rankings nacionales como Procalidad, en donde obtuvimos el primer lugar en la categoría Transaccional de Estaciones de Servicio y el Ranking Praxis Xperience Index que también nos dio el primer lugar en el sector de Estaciones de Servicio. Esta última entidad también nos distinguió con el segundo lugar en el ranking general como Marca de Excelencia.



Obtuvimos el primer lugar en la categoría Transaccional de Estaciones de Servicio de Procalidad.





CIFRAS SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Número de casos ingresados por Llámanos.

2022	2023
241.971	715.518



Número de reclamos recibidos.
(subconjunto de casos Llámanos)

2022	2023
131.039	226.641

Porcentaje de clientes satisfechos con la solución.

2022	2023
63%	55%

Porcentaje de resolución en línea de los casos ingresados por Llámanos.

2022	2023
75%	82%

Porcentaje de resolución en línea de los reclamos.

2022	2023
54%	60%

Nota a las soluciones entregadas.

2022	2023
6	6

Días promedio de solución.

2022	2023
2,7	2,0

Canal de atención al cliente Llámanos

Tenemos el compromiso de atender de manera efectiva los reclamos, consultas y sugerencias de los clientes, a través de nuestro servicio de atención al cliente, "Llámanos". Este canal nos permite centralizar todas las solicitudes y responder de manera oportuna ante cualquier situación que pueda ser mejorada. Además, ofrecemos alternativas adicionales para la comunicación, como una línea de WhatsApp, correo electrónico y un formulario de contacto disponible en nuestro sitio web. Con todo, buscamos garantizar una experiencia de atención al cliente eficiente y satisfactoria a través de todos los canales de comunicación.

Durante 2023, ingresamos un total de 715.518 casos, aumentando en 196% respecto al año anterior. La explicación a este incremento radica en que mejoramos los sistemas de registro pudiendo ingresar como casos todas las solicitudes de información y reclamos de nuestros clientes, siendo el principal motivo de solicitud la recuperación de cuentas de clientes. A pesar de esta alza, logramos aumentar la resolución en línea a un 82% y redujimos el SLA de respuesta a reclamos a 2 días, cumpliendo en un 93% el plazo establecido.

"Programa de quiebres de servicio"

En 2023, en el contexto de "Llámanos", implementamos el "Programa de quiebres de servicio" en el que han participado 17 gerentes y subgerentes de diferentes áreas de Copec, quienes se comunican semanalmente con clientes que hayan presentado ciertos tipos de reclamos. Su objetivo es acercar a los altos ejecutivos a las preocupaciones de los consumidores y abordar quiebres recurrentes para encontrar soluciones de raíz.

Como resultado, hemos implementado planes de acción para abordar quiebres de servicio, como revisión de accesos y actualización de protocolos en el Contact Center, así como mejoras en procedimientos y alianzas con Automóvil Club, Cencosud y Jumbo Prime. Además, hemos efectuado acciones para resolver problemas específicos, como los relacionados con Copec Pay y casos de dobles cobros.

TU EXPERIENCIA NOS IMPORTA

Estamos 24/7 para ayudarte a través de nuestros distintos canales de contacto

CONECTÉMONOS EN:

Copec

+569 3460 4429

Copec_cl

@llamanoscopec

800 200 354

LLÁMANOS



Programas de fidelización

En la búsqueda de generar un mayor vínculo con nuestros clientes hemos desarrollado una serie de programas de fidelización, tanto para personas como para empresas, que buscan -junto con premiar la preferencia de nuestros servicios- generar una experiencia de compra gratificante y rápida, tanto presencial como digital.

PROGRAMA FULL COPEC

A través de nuestro programa de fidelidad, los clientes, gracias a sus compras, obtienen puntos Full, los que les permiten acceder a premios, canjear productos, así como descuentos en servicios. En los últimos años hemos añadido misiones que, al cumplirlas, otorgan un mayor puntaje y mejoran las recompensas de los puntos Full.

NÚMERO DE CLIENTES INSCRITOS FULL COPEC ACUMULADOS

3.796.253

2023

3.100.248

2022

1.622.688

2021

385

2020

CONECTANDO CON NUESTROS CLIENTES

Hemos creado distintas instancias que nos permiten permanecer en contacto con nuestros clientes. Contamos con nuestra plataforma [tiendacopec.cl](#), mediante la cual interactuamos ofreciendo productos para complementar sus viajes o satisfacer otras necesidades. Asimismo, mediante la oferta de playlists en Spotify, los acompañamos con su música favorita y, para quienes por su trabajo están permanentemente en la ruta, les entregamos beneficios exclusivos.

SOLUCIONES DE E-COMMERCE

A través de la [tiendacopec.cl](#) hemos ampliado también la disponibilidad de productos como:

- Libros.
- Accesorios de moda.
- Productos para el hogar.
- Accesorios de tecnología.
- Artículos deportivos y para vida al aire libre.
- Productos para mascotas.
- Accesorios para automóviles.

SPOTIFY

Desde hace dos años ponemos a disposición de nuestros clientes playlists creadas especialmente para ellos. En 2023 incorporamos las siguientes:

- Voltech
- Discopec ultrabailable
- Lavadance
- Rock & Rally

También publicamos audiolibros, vinculados al Programa Viva Leer Copec, con cinco títulos para disfrutar en familia. Adicionalmente, en colaboración con Ladera Sur y Chiletur Copec, editamos el podcast "Imperdibles de Chile", el que a través de sus seis episodios, alcanzó un total de 4.018 seguidores.

Actualmente, Copec en Spotify cuenta con 4.045 seguidores.

TAXIAMIGO

Programa de beneficios dirigido a taxis y colectivos inscritos en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Descargando la aplicación en un smartphone, quienes cuenten con los requisitos, acceden a beneficios exclusivos en combustibles y lubricantes. También cuenta con funcionalidades que permiten llevar el control de cargas de combustible, gastos y rendimientos.



Bienvenida

Cientes en el centro

Gobernanza

Equipo ampliado

Desempeño medioambiental

Desempeño social

Nuestras empresas

Anexos

50

03 Gobernanza, riesgos y cumplimiento



COPEC



COPEC



GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestro compromiso es integrar la sostenibilidad en el Gobierno Corporativo, actuar de manera responsable y respetuosa a través de las mejores prácticas, de la mano de la ética y la transparencia en todos nuestros negocios y en la relación con los distintos grupos de interés.





Marco de Gobernanza

GRI 2.9; GRI 2.12

Para Copec es importante contar con una mirada de futuro que permita anticiparse y desarrollar soluciones integrales, en beneficio tanto del negocio como de la sociedad. En ese sentido, tener un marco de gobernanza sólido que sustente una estructura que busca permanentemente un servicio de excelencia y cumplir así con su compromiso con el país, es clave para responder a estos desafíos en el largo plazo.

Ese marco está apoyado en una serie de políticas que definen el actuar de la organización, donde el cumplimiento de las normas vigentes, la responsabilidad, la ética, la inclusión, la transparencia y el respeto son valores que rigen la conducta de la empresa y posibilitan la generación de relaciones de confianza con los trabajadores, comunidades, autoridades, concesionarios y atendedores, filiales, empresas colaboradoras, proveedores y clientes.

En función de lo anterior, la gobernanza de la Compañía ha evolucionado junto con el cambio del mercado, de las necesidades de nuestros clientes, de las distintas normativas que han impulsado el perfeccionamiento de los gobiernos corporativos y, también, de la adecuada gestión de potenciales impactos que podría tener Copec sobre los distintos grupos de interés.

En esa línea, en los últimos años hemos avanzado en robustecer nuestra gobernanza, enfocados en la transparencia, la sostenibilidad, el compromiso con el medioambiente, así como con la prevención de conductas que no estén alineadas

con la ética y la competencia leal. Las normas que hemos implementado cumplen estrictamente con la legislación aplicable en Chile y en los mercados en los que operamos, así como con nuestra cultura corporativa. En esa línea, no ha sido necesario adoptar ni adherir a códigos de buen Gobierno Corporativo emanados de organismos públicos o privados, nacionales o internacionales.

Nuestro marco de gobernanza cuenta con una estrategia corporativa, de la cual se desprenden políticas, compromisos, prácticas y procesos que guían y enmarcan nuestra gestión.

DOCUMENTOS DEL MARCO DE GOBERNANZA

Estrategias

- Estrategia Corporativa.
- Estrategia de Sostenibilidad.
- Estrategia de Gobierno de Ciberseguridad.

Políticas

- Política de Gestión de Riesgos.
- Política de Sostenibilidad.
- Política Energética.
- Política de Cumplimiento.
- Política de Protección de Datos Personales.
- Política de Privacidad de Datos.
- Política de Prevención de Delitos.
- Política Anticorrupción y otras Defraudaciones.

- Política de Libre Competencia.
- Política General de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.
- Política de Donaciones.
- Política de Regalos e Invitaciones.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medioambiente.
- Política General sobre Operaciones de Habitualidad del Giro Social.

Modelos

- Modelo de Prevención de Delitos.
- Modelo de Gestión de Riesgos.

Códigos

- Código de Ética.

Programas y Procedimientos

- Procedimiento de Gobierno Corporativo de Empresas Copec S.A. que contiene:
 - Políticas de contratación de asesorías por parte del Directorio.
 - Políticas y procedimiento de postulación al cargo de Director.
 - Procedimiento de inducción a nuevos directores.
 - Procedimiento de reemplazo del gerente general y ejecutivos principales.
 - Directrices y política de compensaciones, indemnizaciones e incentivos a gerentes y ejecutivos principales.

- Procedimiento del Canal de Reporte Ético.
- Procedimiento de Relacionamento con la Competencia.
- Procedimiento de Gestión de Denuncias.
- Procedimiento de Investigaciones Internas.
- Procedimiento de Definición de Medidas del Comité de Ética.
- Programa de Cumplimiento de Libre Competencia.
- Sistema de Gestión de Reclamos.
- Procedimiento de Participación en Asociaciones Gremiales.
- Procedimiento de Prevención de Delitos.
- Procedimiento de Relacionamento con Funcionarios Públicos.
- Procedimiento de Donaciones*.

Compromisos

- Declaración de Cambio Climático.

*Actualizado en 2024.



GOBERNANZA

GRI 2.10; GRI 2.22

El principal órgano a cargo de la gobernanza de la Compañía es el Directorio, cuyo mandato es velar por:



Generar valor económico para los accionistas.



Cumplir con el rol social de la Compañía.



Aprobar, junto con la administración, la misión, propósito, y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.



Aportar al propósito corporativo de contribuir al desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país.

El Directorio está compuesto por siete miembros que son elegidos por la Junta de Accionistas cada tres años. El proceso de selección de sus integrantes considera diversos aspectos, como la trayectoria profesional, la experiencia en la industria, así como la independencia de los candidatos. Los actuales directores, que fueron elegidos en sus cargos en abril de 2021, no desempeñan cargos ejecutivos en la Compañía.

INDUCCIÓN Y PROCESOS DE MEJORA EN EL DIRECTORIO

Para garantizar que las funciones del Directorio sean realizadas en un marco de excelencia, total cumplimiento normativo y conformes con la cultura corporativa -teniendo como foco el compromiso con Chile, la sociedad y el medio ambiente-, existe un proceso de inducción y capacitación de los nuevos miembros de este órgano, contenido en el Procedimiento de Gobierno Corporativo de Empresas Copec, al que la organización adhiere. Este se enfoca en el conocimiento del Código de Ética, la Política de Prevención de Delitos y la Política de Gestión de Riesgos, entre otros.

La inducción es liderada por el gerente general o por el gerente Legal, cuyo objetivo es transmitir los conocimientos necesarios para el desempeño de su labor en el Directorio.

Principales temáticas abordadas en la inducción

- Información general sobre la sociedad, su estructura y el marco jurídico que la regula.
- Marco de Gobernanza, detallado a través de la entrega y explicación de los distintos documentos y normas que lo regulan y contienen.
- Propiedad y estructura de la sociedad.
- Historia, visión y objetivos estratégicos.

Durante el ejercicio 2023 fueron realizadas tres Jornadas de Actualización en Gobiernos Corporativos: "Desarrollando una Cultura de Ciberseguridad", "La nueva Ley de Delitos Económicos y Ambientales" y "El cambio climático en la estrategia de la empresa". El objetivo fue renovar los conocimientos de los miembros del Directorio en estas materias.



Como forma de facilitar el acceso a la información, necesaria para la toma de decisiones, los miembros del Directorio disponen en línea de todas las agendas, documentos, anotaciones y minutas de las sesiones a través de la herramienta Diligent Board, una solución simple, intuitiva y segura.



Nuestro marco de Gobernanza incluye el Procedimiento de Gobierno Corporativo de nuestra matriz, el cual define también las Políticas de Contratación de Asesorías, la Política y Procedimiento de Postulación, Procedimiento de Reemplazo del Gerente General y/o Ejecutivos Principales, así como la Política de Compensaciones, Indemnizaciones e Incentivos, estableciendo -de esta forma- un marco detallado para el correcto funcionamiento de la gobernanza de la Compañía.

Asimismo, contamos con un Código de Ética, que establece los lineamientos para detectar y gestionar los conflictos de interés. También aborda las obligaciones en esta materia de todos los miembros de la organización, incluidos los directores.



EVALUACIÓN DEL DIRECTORIO

GRI 2.18

El Directorio está permanentemente atento a detectar e introducir mejoras en su organización y funcionamiento, según las necesidades del negocio, las normas o la evolución del mercado. En este contexto, en 2023 realizó una autoevaluación con el propósito de conocer la apreciación interna sobre su nivel de conocimientos y desempeño.

Este instrumento permitió ponderar la percepción del trabajo individual de cada uno de sus miembros y lograr una aproximación al nivel de conocimiento individual y colectivo respecto de temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Los resultados de la primera aplicación de esta evaluación permitirán focalizar y orientar la visión de desarrollo sostenible de la Compañía desde el Directorio. También servirá para reconocer oportunidades de mejora respecto de la difusión de temáticas ASG y profundizar en aquellas que sean sensibles o de mayor interés para sus miembros.

DELEGACIÓN DE FUNCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN

GRI 2.13

El Directorio delega en el gerente general -quien encabeza la Administración compuesta por 13 gerentes- la articulación de la gestión de toda la cadena de operación de la Compañía para el cumplimiento de las metas comprometidas en pos de alcanzar los desafíos de la estrategia corporativa e incorporar la mirada a futuro, así como la vocación de servicio al país, que nos ha permitido permanecer 88 años en el mercado.

Adicionalmente, existen cinco comités en los que participan directores, quienes buscan apoyar a las áreas claves en el cumplimiento y supervisión de los objetivos, además de seis comités de administración que realizan el seguimiento de la gestión en distintos ámbitos de especial relevancia para Copec.

Asimismo, el máximo órgano de gobierno delega la gestión de los impactos de la organización sobre la gobernanza, el medioambiente y las personas, en el área de Sostenibilidad (que al cierre de este documento derivó en subgerencia), dependiente de la Gerencia de Asuntos Corporativos, cuya responsabilidad es transmitir la sostenibilidad a nuestra cultura, estructura y toma de decisiones, tanto en actividades presentes y futuras.

En concordancia con una gestión responsable, el Directorio se reúne -a lo menos- semestralmente con el Contralor para dar cuenta del plan y del cumplimiento del área de Auditoría y Gestión de Riesgos, y también con la Oficial de Ética y Cumplimiento, con el mismo propósito. Si las circunstancias lo ameritan, la frecuencia puede ser mayor.

CONTRATACIÓN DE ASESORÍAS

Si bien en Copec no contamos con una política de contratación de expertos, nuestra matriz -dentro de su Procedimiento de Gobierno Corporativo- cuenta con una Política para la Contratación de Asesorías al Directorio, la cual explicita que toda propuesta será evaluada en cuanto al mérito del requerimiento y el costo estimado.

Durante 2023, contamos con la asesoría de KPMG para el proceso de auditoría financiera, que ascendió a UF 6.378. En tanto, para otros servicios, contrató a las consultoras Deloitte, EY y KPMG, lo que en total involucró UF 8.022.





Directorio

GRI 2.9



Jorge Andueza Fouque
Vicepresidente
Ingeniero Civil
RUT: 5.038.906-5
Fecha en que asumió como Director:
25 de abril de 2003

Roberto Angelini Rossi
Presidente
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 5.625.652-0
Fecha en que asumió como Director:
1 de abril de 2005

DIRECTORES

Jorge Bunster Betteley
Director
Ingeniero Comercial
RUT: 6.066.143-k
Fecha en que asumió como
Director:
25 de septiembre de 2014

Lorenzo Gazmuri Schleyer
Director
Ingeniero Civil Eléctrico
RUT: 6.810.003-8
Fecha en que asumió como
Director:
27 de enero de 2021

Carlos Ingham Kottmeier
Director
Ingeniero Comercial
RUT: 14.596.123-8
Fecha en que asumió como
Director:
25 de marzo de 2010

Francisco León Délano
Director
Ingeniero Civil
RUT: 6.655.380-9
Fecha en que asumió como
Director:
2 de mayo de 2018

Eduardo Navarro Beltrán
Director
Ingeniero Comercial
RUT: 10.365.719-9
Fecha en que asumió como
Director:
28 de abril de 2005



COMITÉS DE DIRECTORIO

GRI 2.9, GRI 2-12

Para robustecer sus funciones, el Directorio cuenta con cinco comités especializados. Estas instancias desempeñan una labor integral en la implementación de procedimientos para la detección y control de impactos significativos de la empresa, levantando los riesgos asociados a la economía, el medioambiente y las personas. Además, establece procedimientos internos de control, gestión y mitigación.

Sus miembros son seleccionados teniendo en cuenta la materia específica de cada comité, así como la experiencia profesional y la trayectoria.



FINANZAS:

Tiene como objetivo revisar los Estados Financieros, proyecciones, análisis de cartera u otros temas de índole financiera.

Periodicidad de las sesiones:

- Semestral.

Integrantes:

- Dos directores.
- Gerente general.
- Gerente de Administración y Finanzas.
- Subgerente de Finanzas.
- Subgerente de Control y Planificación Estratégica.

Principales actividades de 2023:

- Proyecciones de largo plazo.
- Financiamientos.
- Provisión de cartera deteriorada.
- Política de Derivados (riesgo de contraparte).
- Cobertura en la venta de Mapco.

Periodicidad con que reporta al Directorio:

- Anual.



ÉTICA:

Su principal objetivo es dictar las instrucciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética. Además cumple los siguientes roles:

- Proponer al Directorio -cuando corresponda- la actualización y/o modificación del Código de Ética y elaborar la propuesta respectiva.
- Definir acciones para difundir, capacitar, sensibilizar y generar conciencia sobre temas de ética entre los trabajadores de Copec.
- Tomar conocimiento de las denuncias, de los resultados de las investigaciones y determinar si corresponde proponer a la administración alguna medida disciplinaria, sanción y/o plan de acción.
- Velar para que -en toda investigación interna derivada de una denuncia-, sean respetados los derechos de los trabajadores y las garantías de un debido proceso.

Periodicidad de las sesiones:

- Semestral.

Integrantes:

- Un director.
- Gerente general.
- Gerente de Personas.
- Encargado de Prevención de Delitos.
- Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.
- Contralor.

- Gerente Legal.

Principales actividades de 2023:

- Toma conocimiento de las denuncias recibidas en el periodo a través del Canal de Reporte Ético, tanto de Copec como de filiales.
- Toma conocimiento del estado de las investigaciones internas realizadas y de las medidas disciplinarias aplicadas en Copec S.A.
- Toma conocimiento de la implementación del nuevo e-learning sobre el Código de Ética.
- Toma conocimiento del estado de avance del plan de capacitaciones del Sistema de Ética y Cumplimiento.
- Toma conocimiento de la realización de la tercera versión de la Semana de la Ética y Responsabilidad
- Aprueba la realización de la Semana de la Ética y Responsabilidad y de la Semana de la Libre Competencia para el 2024.
- Toma conocimiento de los indicadores generales de los programas del Sistema de Ética y Cumplimiento.
- Aprueba modificaciones al Procedimiento de Gestión de Denuncias y al Procedimiento de Investigaciones Internas.

Periodicidad con que reporta al Directorio:

- Semestral.



AUDITORÍA Y RIESGOS:

Este comité tiene como funciones:

- Validar la estrategia y supervisar la correcta aplicación de la Política de Gestión de Riesgos.
- Monitorear la implementación de una cultura de gestión de riesgos y promoverla en la Compañía.
- Monitorear la adherencia de las gerencias de área al Marco de Gestión de Riesgos y la Estrategia de Riesgos.
- Supervisar la formalización e implementación de una metodología de gestión de riesgos.

Periodicidad de las sesiones:

- Trimestral.

Integrantes:

- Un director.
- Gerente general.
- Gerente Legal.
- Gerente de Administración y Finanzas.
- Contralor.
- Subgerente de Auditoría Interna.
- Jefe de Gestión de Riesgos.

Principales actividades de 2023:

- Actualización de la Matriz de Riesgos estratégicos, el apetito de riesgo de la Compañía, los indicadores y los risk owner.
- Tomar conocimiento de los principales hallazgos de auditoría y el estado del sistema de control interno.
- Verificar el cumplimiento de los planes de acción comprometidos por las distintas gerencias.

Periodicidad con que reporta al Directorio:

- Trimestral.



INNOVACIÓN:

Cumple con la función de evaluar las inversiones y proyectos en innovación que son presentadas mensualmente al Directorio.

Periodicidad de las sesiones:

- Mensual.

Integrantes:

- Tres directores.
- Gerente general.
- Gerente Divisional de Desarrollo.

Principales actividades de 2023:

- Aprobación de nuevas inversiones y reinversiones.
- Aprobación de inversión mayoritaria de Ampere Energy.
- Aprobación de proyectos de Copec WIND Garage.

Periodicidad con que reporta al Directorio:

- Mensual.



ENERGÍA:

Este comité fue creado con el fin de analizar, validar y monitorear las estrategias de la Compañía en relación con los negocios asociados a nuevas energías.

Periodicidad de las sesiones:

- Mensual.

Integrantes:

- Dos directores.
- Dos asesores externos.
- Gerente general.
- Gerente Divisional de Desarrollo.

Principales actividades de 2023:

- Análisis de nuevas estrategias del mercado eléctrico.
- Aprobación de iniciativas asociadas a almacenamiento energético.
- Aprobación de iniciativas asociadas a la adquisición de activos de generación.

Periodicidad con que reporta al Directorio:

- No hay una periodicidad definida formalmente.





MATRIZ DE COMPETENCIAS

GRI 2.15; GRI 2.17

NOMBRE COMPLETO	% DE ASISTENCIA A LAS SESIONES DEL DIRECTORIO	PARTICIPACIÓN EN OTROS DIRECTORIOS	EXPERIENCIA EN SOSTENIBILIDAD/ESG	EXPERIENCIA EN GESTIÓN DE RIESGOS	EXPERIENCIA EN LA INDUSTRIA DE COMBUSTIBLES	EXPERIENCIA EN LA INDUSTRIA DE ENERGÍA	EXPERIENCIA EN LA INDUSTRIA DE RETAIL	EXPERIENCIA TI Y CIBERSEGURIDAD[C1]
Roberto Angelini Rossi	100%	Empresas Copec S.A., Celulosa Arauco y Constitución S.A., Forestal Arauco S.A., Corpesca S.A., Inversiones Caleta Vitor S.A., Nutrisco S.A., Pesquera Iquique-Guanaye S.A., Inversiones Alxar S.A. y Servicios Corporativos SerCor S.A., AntarChile S.A., Fundación Copec.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jorge Andueza Fouque	100%	Empresas Copec S.A., Celulosa Arauco y Constitución S.A., Forestal Arauco S.A., Mapco Express Inc., Organización Terpel S.A., Corpesca S.A., Inversiones Caleta Vitor S.A., Kabsa S.A., Nutrisco S.A., Pesquera Iquique-Guanaye S.A., Servicios Corporativos SerCor S.A, Inversiones Siemel S.A. y Nutravalor S.A., AntarChile S.A. y Fundación Copec.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jorge Bunster Betteley	100%	Celulosa Arauco y Constitución S.A., Nutrisco S.A., Terpel S.A., Mapco Express Inc. y Belltech S.A.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lorenzo Gazmuri Schleyer	82%	Terpel S.A., Mapco Express Inc., ICARE, Fundación Educación 2020 y Fundación Sumate.	✓	✓	✓	✓	✓	✓ Sólo en TI
Carlos Ingham Kottmeier	91%	Corporación Red de Alimentos, Inversiones Dental Salud SpA, Conecta Retail S.A., Farmas-hop Uruguay, Universidad Santo Tomás e Inversiones Siemel S.A.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Francisco León Délano	100%	Empresas Copec S.A., Larrain Vial SpA y Paz-Corp S.A.	✓	✓	✓	✓	✓	—
Eduardo Navarro Beltrán	100%	Celulosa Arauco y Constitución S.A., Abastible S.A., Duragas S.A., Norgas S.A., Solgas S.A., Corpesca S.A., Golden Omega S.A., Inversiones Caleta Vitor S.A., Nutrisco S.A., Inversiones Alxar S.A. y Servicios Corporati-vos - SerCor S.A.	✓	✓	✓	✓	✓	—





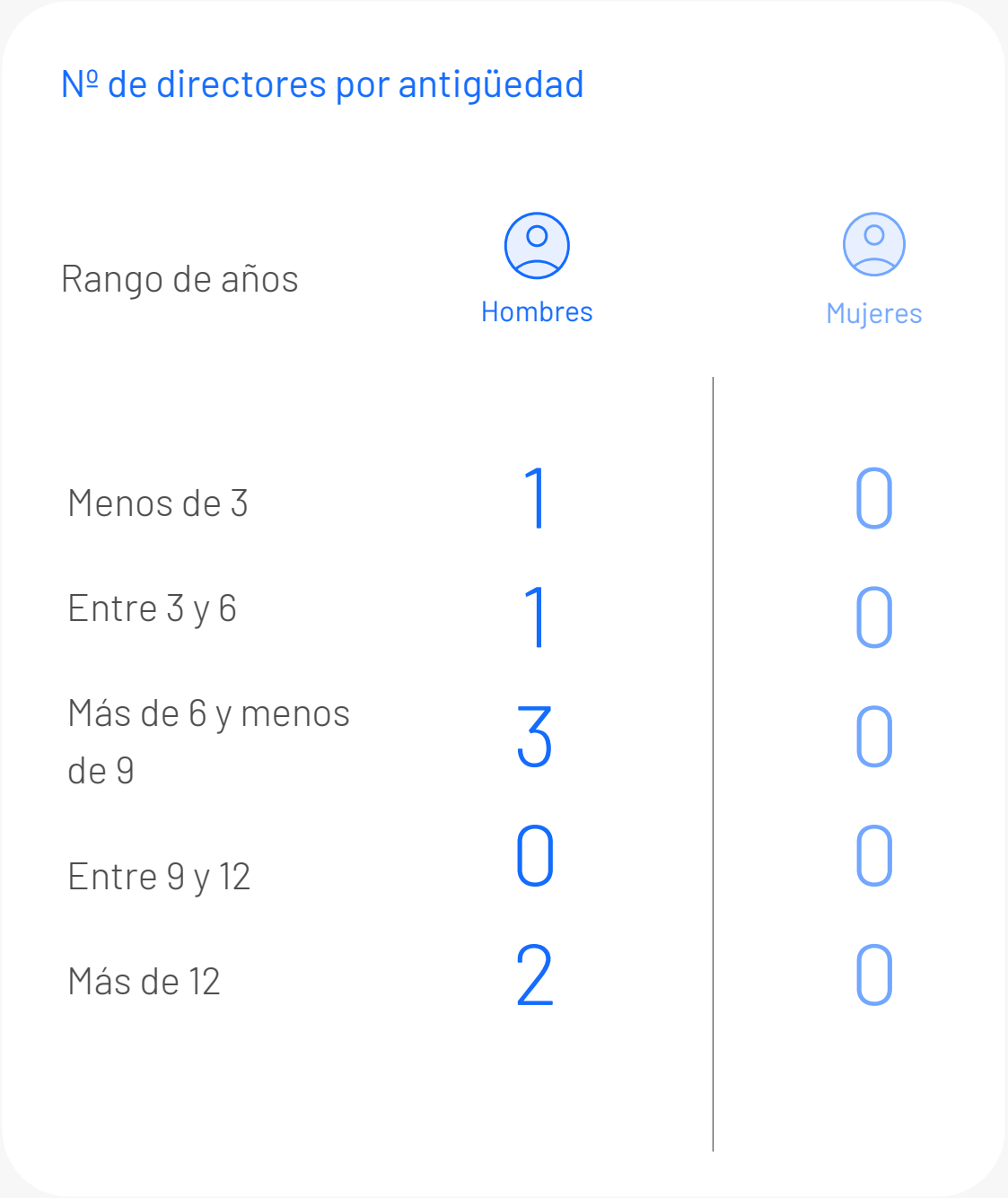
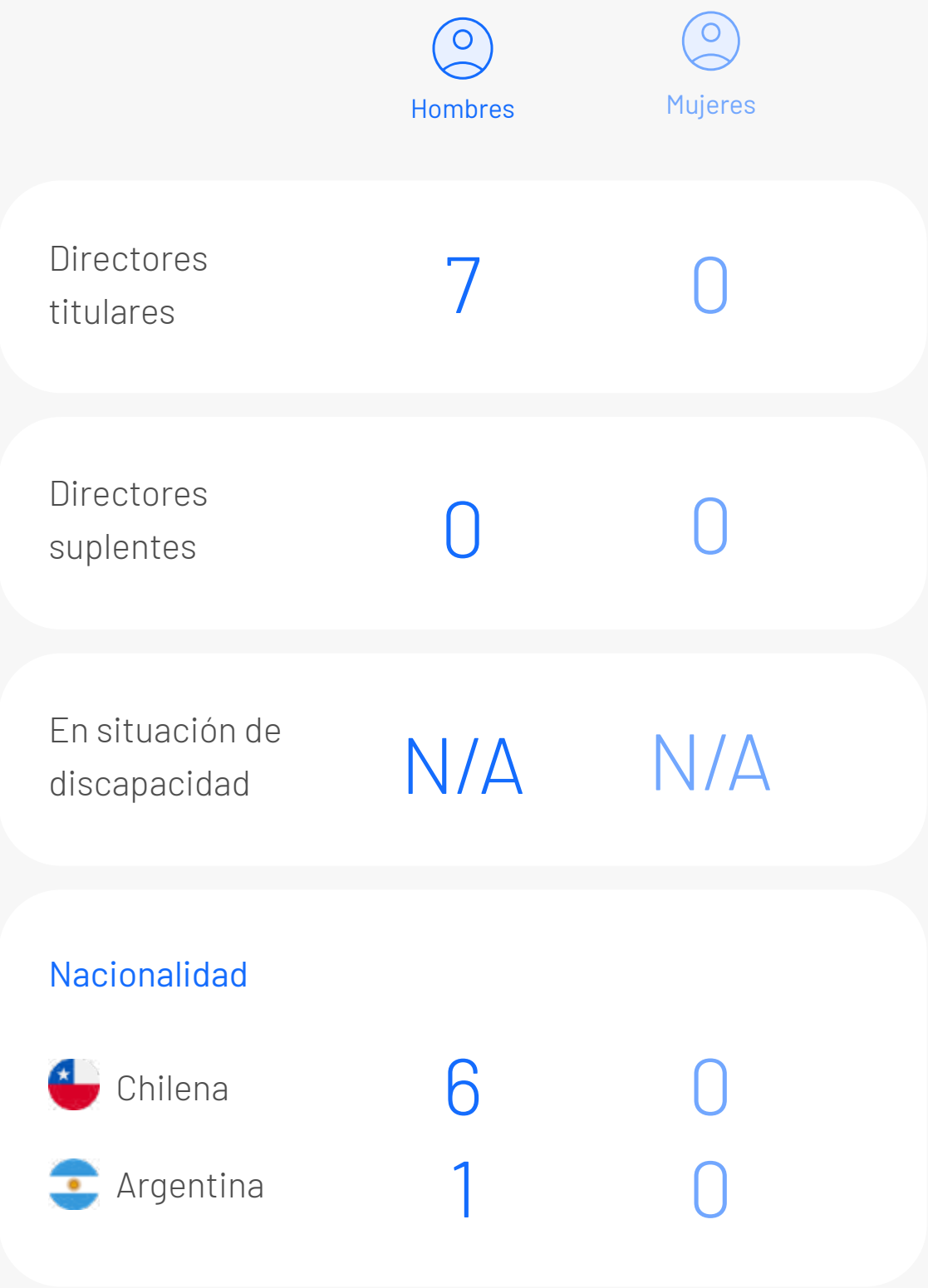
REMUNERACIONES

GRI 2.19

La remuneración mensual del Directorio es definida anualmente en la Junta Ordinaria de Accionistas y no hay participación de otros grupos de interés en la decisión. En la asignación de la dieta son consideradas las responsabilidades que ejercerán el presidente y vicepresidente, asignando el equivalente a tres y dos remuneraciones de director, respectivamente.

NOMBRE DIRECTOR	REMUNERACIÓN* 2023	REMUNERACIÓN 2022
Roberto Angelini Rossi	450 UF	450 UF
Jorge Andueza Fouque	300 UF	300 UF
Jorge Bunster Betteley	150 UF	150 UF
Lorenzo Gazmuri Schleyer	150 UF	150 UF
Carlos Ingham Kottmeier	150 UF	150 UF
Francisco León Délano	150 UF	150 UF
Eduardo Navarro Beltrán	150 UF	150 UF

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO





ADMINISTRACIÓN

En el contexto de un nuevo marco estratégico, en 2023 realizamos una profunda modificación de la estructura de la administración de la Compañía, que busca hacer frente a los desafíos que a mediano y largo plazo nos hemos impuesto, conservando los estándares de calidad, excelencia y servicio.

Hemos diseñado la toma de decisiones para mantener nuestra posición en el segmento tradicional de combustibles y alcanzar un rol destacado en los nuevos negocios de energía, movilidad y conveniencia, incluida el área digital. En línea con este desafío la nueva estructura incorpora dos divisiones:

1. La Gerencia División Comercial y Operaciones Chile, enfocada en el cliente, en la integración de la cadena de valor, la estandarización de los niveles de servicios y una mayor escala y eficiencia en la gestión del negocio tradicional.
2. La Gerencia Divisional de Desarrollo, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo de los nuevos negocios, potenciar los motores de crecimiento futuros e integrar al resto de las filiales vinculadas a nuevas energías, nueva movilidad y conveniencia.

En la base de esta estructura están las gerencias corporativas, cuyo objetivo es apoyar transversalmente a las distintas áreas de negocios y alinear las directrices estratégicas para la gestión de todas las filiales en Chile y el resguardo del propósito, la cultura y el patrimonio de Copec. En esta línea, la Ge-

rencia de Asuntos Corporativos tiene dentro de sus funciones el relacionamiento con la prensa y grupos de interés, mientras que Contraloría supervisa la gestión de riesgos y auditoría.

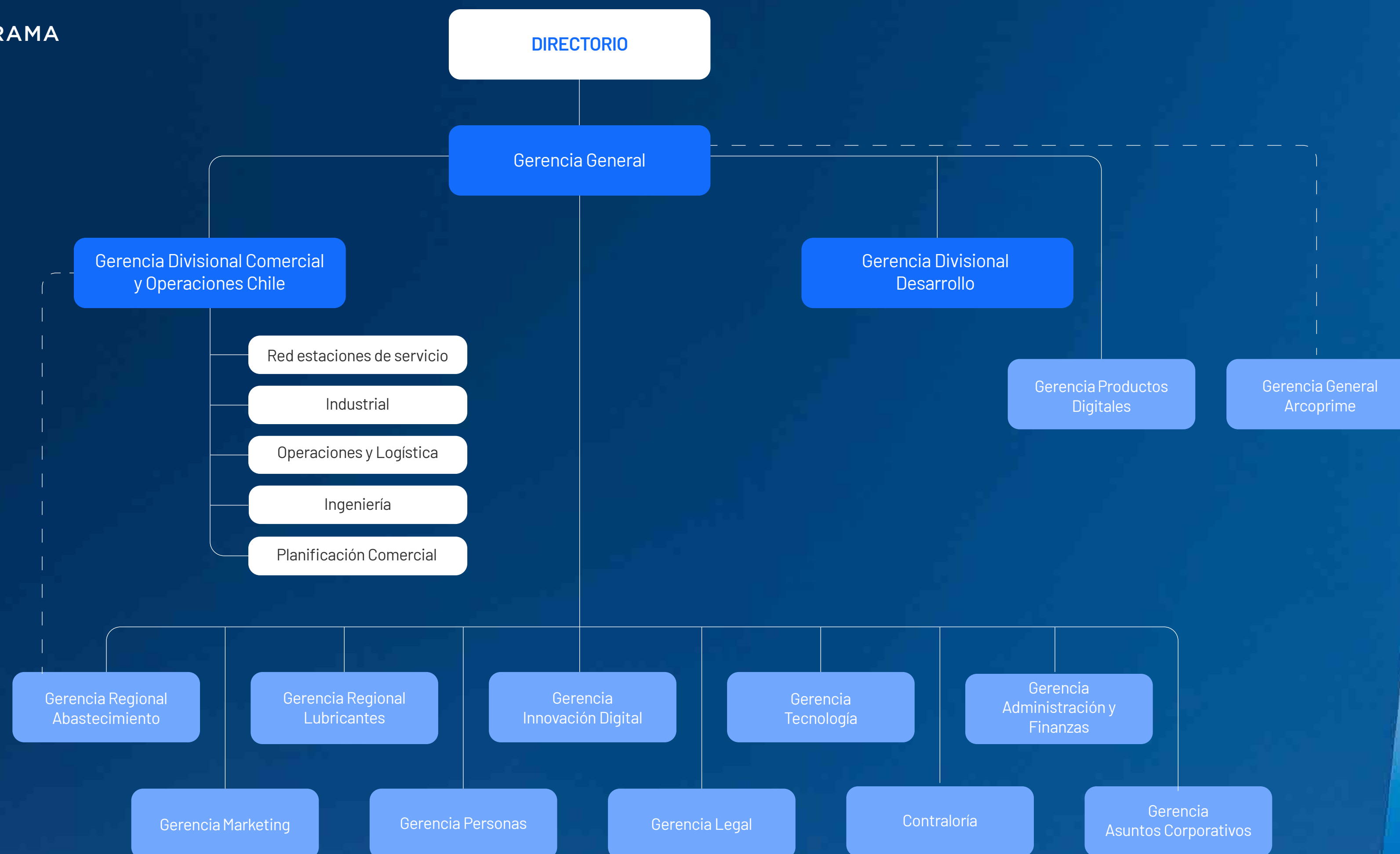
En tanto, las gerencias regionales de Lubricantes y Abastecimiento mantienen el desafío de potenciar nuestro negocio de lubricantes y combustibles en Chile y en toda la región.

De manera de cumplir con los resguardos necesarios que nos permitan ser fieles al compromiso de servicio asumido con Chile y pensando en la continuidad del negocio, en el periodo reportado avanzamos en la identificación de potenciales sucesores para roles ejecutivos (gerentes y subgerentes); lo mismo en la evaluación de potenciales sustitutos para roles de jefaturas, subgerentes y gerentes, buscando identificar dentro de la organización a aquellos trabajadores con atributos de liderazgo para, posteriormente, trabajar sus planes de desarrollo de competencias, en el ejercicio de convertir a nuestros trabajadores en activos diferenciadores en la industria.





ORGANIGRAMA



COPEC



Alta Gerencia

① **Arturo Natho Gamboa**
Gerente General
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 7.564.870-7
Fecha en que asume el cargo actual:
23 de octubre de 2017

② **Sergio Antonio Hernández Yáñez**
Contralor
Contador Público y Auditor
RUT: 13.900.160-5
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de noviembre de 2022

③ **Ignacio Andrés Alfaro Manzano**
Gerente de Productos Digitales
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 15.098.073-9
Fecha en que asume el cargo actual:
19 de abril de 2021

④ **José Alejandro Álvarez Lorca**
Gerente Regional de Abastecimiento
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 8.027.960-4
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de enero de 2021

⑤ **Gloria Angélica Ledermann Enríquez**
Gerente de Marketing
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 10.091.854-4
Fecha en que asume el cargo actual:
12 de julio de 2010

⑥ **Cristián Balart Imperatore**
Gerente de Innovación Digital
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 10.275.149-3
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de abril de 2021

⑦ **Juan Carlos Balmaceda Peñafiel**
Gerente Legal
Abogado
RUT: 13.241.980-9
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de junio de 2023

⑧ **José Ignacio Depassier Jiménez**
Gerente de División Comercial y Operaciones
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 12.583.906-1
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de junio de 2023

⑨ **Fernanda Valdés Heiremans**
Gerente de Personas
Psicóloga
RUT: 12.855.366-5
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de agosto de 2022

⑩ **Juan Andrés Diuana Yunis**
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 9.213.767-8
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de marzo de 2017

⑪ **Leonardo Ljubetic Garib**
Gerente de División Desarrollo
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 8.299.770-9
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de junio de 2023

⑫ **Ismael César Valdés Morales**
Gerente de Tecnología
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 9.473.722-2
Fecha en que asume el cargo actual:
1 de abril de 2020

⑬ **Juan Pablo Doñas Lyng**
Gerente Regional de Lubricantes y gerente de Asuntos Corporativos
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 13.990.368-4
Asume cada cargo el 15 de agosto de 2019 y 1 de junio de 2023, respectivamente.





Gerentes y subgerentes

GERENTES

 **Vinko Hernán Agüero De la Torre**
Gerente de Concesionarios

 **Cristián Alfonso Condell Ginestar**
Gerente de Lubricantes

 **Alberto Jorge Ferrand Miranda**
Gerente de Oficina Zona Central

 **Alfredo Fernando Jalón Ovalle**
Gerente Operaciones y Logística

 **Francisco Javier Labbé Bascuñán**
Gerente de Ingeniería

 **Cristián Andrés Montero Stegen**
Gerente de Ventas Industriales

 **Diego José Peñafiel Grandela**
Gerente de Red EDS

 **Héctor Alejandro Pino Mora**
Gerente Industrial

 **Cristián Antonio Romero Badilla**
Gerente de Oficina Zona Sur

 **Santiago Patricio Santa Cruz Hudson**
Gerente de Oficina Zona Santiago

 **Juan Ignacio Solís Rojas**
Gerente de Oficina Zona Norte

SUBGERENTES

 **Nicolasa Andrea Balbontín Pérez**
Subgerente de Experiencia de Clientes

 **Henri Renaud Bouffanais Boza**
Subgerente de Operaciones de Abastecimiento

 **Felipe José Carpentier Alliende**
Subgerente de Planificación Comercial

 **Javier Cristián Matías Donoso Donoso**
Loyalty Manager

 **Tomás Andrés Echeverría García-Campo**
Subgerente de Innovación Digital Retail

 **Patricio Fernando Escobar Orellana**
Subgerente de Proyectos Industriales

 **Luis Felipe Espinoza González**
Subgerente de Ciberseguridad

 **Patricia Ivonne Fajardo Faret**
Subgerente de Talento

 **José Miguel Farías Orellana**
Subgerente de Control de Gestión

 **María Bernardita Hernández Sepúlveda**
Subgerente de Auditoría

 **Nicolás Hucke Ramírez**
SubgerenteSupply Chain, Planning & Project

 **Tomás Irrarrázaval García-Huidobro**
Subgerente de Tecnología y Clientes

 **Danica Slavka Kusanovic Maldonado**
Subgerente de Compras

 **Álvaro Eugenio Latorre Sanz**
Subgerente de Proyectos EDS

 **Kareen Alexandra Linzmayer Durruty**
Subgerente de Asuntos Públicos

 **Valentina Livesey González**
Subgerente de Control y Planificación Estratégica

 **Pablo Alejandro Marchant Pineda**
Subgerente de Desarrollo y Estudios

 **Ricardo Alberto Medel Sfeir**
Subgerente de Mantenimiento

 **Olaya Adelia Medina Martínez**
Subgerente de Operaciones TI

 **Hernán Luis Molina Urrutia**
Subgerente de Planta Lubricantes

 **Juan Federico Monroy Moreno**
Subgerente de Tecnología y Negocios

 **María Carolina Muñoz Matte**
Subgerente de Marketing Lubricantes e Industrial

 **Javier Fernando Narbona Solar**
Director de Academia Copec

 **Lorena Alejandra Piñeiro Ugarte**
Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo

 **Francisco Javier Pizarro González**
Subgerente de Planificación y Arquitectura TI

 **Vicente Agustín Rodríguez Errázuriz**
Subgerente de Desarrollos Digitales

 **Juan Pablo Romero Godoy**
Subgerente de Data & Analytics

 **Anatole Eduardo Sáez Prado**
Subgerente de Plantas

 **María Francisca Salas Zúñiga**
Subgerente de Gestión de Abastecimiento

 **José Miguel Samaniego Bordali**
Subgerente de Negocios EDS

 **Marcelo Sbarbaro Hofer**
Subgerente de Productos y Servicios Industriales

 **Juan Ignacio Swett Oyarzún**
Subgerente de Logística y Servicio al Cliente

 **Tomás Manuel Ulloa Cugnet**
Subgerente de Productos Digitales

 **Constanza Isidora Ureta Undurraga**
Subgerente de Productos Copec Pay

 **José Ignacio Valenzuela Antonio**
Subgerente de Finanzas

 **Camila Paz Valenzuela De la Torre**
Subgerente de Medioambiente, Prevención y Seguridad

 **Jaime del Carmen Vera Vera**
Subgerente de Contabilidad

 **Matías Andrés Vinay Barriga**
Subgerente de Marketing Copec

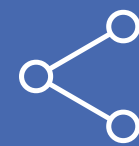


COMITÉS EJECUTIVOS



Comité de Inversiones

Define el programa de inversión anual del periodo siguiente, en conocimiento de las áreas involucradas y del gerente general.



Comité de Tecnología

Presenta, aprueba y da seguimiento al Plan Estratégico de Tecnología y Sistemas. Además, reporta y vela por el adecuado funcionamiento del entorno de Tecnología y Sistemas.



Comité de Sostenibilidad

Establece los lineamientos, prioridades y revisa los avances en la implementación de la estrategia corporativa y el plan anual de sostenibilidad.



Comité de Crisis

Es el órgano encargado de gestionar las crisis asociadas al máximo nivel, según su amenaza y afectación. Gestiona estratégicamente eventos disruptivos graves que puedan amenazar o impactar a la Compañía, y busca prevenir y responder de forma efectiva ante amenazas, cuidar la seguridad de las personas, de los activos y la continuidad operacional, así como la reputación institucional, procurando mitigar los efectos de la crisis y una pronta recuperación de la normalidad.



Comité de Operaciones

Revisa los principales KPI de servicio, eficiencia, seguridad -y otros-, lleva el seguimiento de proyectos en carpeta y planes de acción y levanta requerimientos de otras áreas a la Gerencia de Operaciones.



Comité de Salud y Seguridad

Informa sobre resultados de salud y seguridad de la Compañía, a través de indicadores relativos a los trabajadores internos y los colaboradores. También notifica sobre accidentes de clientes e indicadores de los procesos en plantas, la gestión de incidentes y del cumplimiento de los programas y realiza análisis de incidentes graves.



Propiedad

El 99,999% de la propiedad corresponde a Empresas Copec S.A. y el 0,001% es de Inversiones Nueva Sercom Limitada.

Gestión de riesgos

Para gestionar los principales riesgos de la Compañía, tanto estratégicos como operacionales, contamos con un Modelo de Gestión de Riesgos basado en estándares internacionales y las mejores prácticas de la industria. Con un enfoque preventivo, busca adelantarse a situaciones o eventos que pudieran dificultar la consecución de los objetivos corporativos. Dicho modelo aplica a toda la cadena de valor, tanto para trabajadores y concesionarios, como proveedores y contratistas, entre otros.

Contamos con una gobernanza de la cual forman parte el Directorio, el gerente general, el contralor y el área de Gestión de Riesgos y Crisis, según establece la Política de Gestión de Riesgos, que fue aprobada por el Directorio y está disponible en la intranet corporativa.

La detección, monitoreo general, cuantificación y comunicación de los riesgos está liderada por el área de Gestión de Riesgos y Crisis, que reporta a la Alta Gerencia en el Comité de

Auditoría y Riesgos y, dos veces al año, al Directorio, dentro de la cuenta del contralor. En tanto, cada gerencia que gestiona el riesgo asociado a sus operaciones está a cargo de realizar planes de mitigación específicos. Además, son realizadas capacitaciones específicas para los directores.

Contamos también con un Equipo de Evaluación de Alertas (EVA), que está formado por representantes de distintas áreas de la Compañía que, conjuntamente, monitorean, evalúan y ponderan amenazas, así como la conveniencia de activar el Comité de Crisis, según los niveles de escalado y afectación establecidos en el Plan de Gestión de Crisis.

Existe, además, un programa de capacitaciones y difusión sobre la gestión de riesgos, cuyas principales actividades realizadas en 2023 fueron:

- Participación permanente en el programa de inducción de nuevos trabajadores de la Compañía, mediante un curso obligatorio de e-learning.
- Cinco publicaciones sobre las actividades del área de gestión de riesgos y crisis, a través del newsletter mensual de la Compañía.
- Una charla a los principales ejecutivos acerca del apetito de riesgo (definiciones, importancia, etc.), realizada por especialistas de la empresa KPMG.

Durante este año, con la participación de los principales ejecutivos, actualizamos nuestra Matriz de Riesgos, donde fueron incorporados -además de los riesgos financieros que pudieran afectar al negocio en el presente y futuro-, otros vinculados con el clima, la sociedad y el talento. Esta revisión

evidencia, por un lado, la adaptabilidad de Copec a los nuevos escenarios y, por otro, la evolución interna de la organización.

De esta forma, el resultado de este ejercicio configuró 12 riesgos principales, los cuales fueron vinculados con los ejes estratégicos de la Compañía y las áreas que tienen a cargo su gestión. El trabajo está aún en proceso, con el levantamiento y verificación de la efectividad, así como de los principales controles, a fin de prevenir y mitigar riesgos que puedan comprometer a la empresa.

RIESGOS DE CAMBIO CLIMÁTICO

En la actualización de nuestra Matriz de Riesgos Estratégicos, el cambio climático es uno de los más relevantes. Desde que publicamos nuestra Declaración de Cambio Climático, en la que fijamos una serie de metas y plazos para descarbonizar los procesos e implicar a todo el equipo ampliado en la tarea, este tema ha pasado a ser parte significativa dentro de las decisiones de nuestra empresa. De ahí que incluirlo en la Matriz de Riesgos haya sido prácticamente una consecuencia de la transición energética que vivimos.

Para anticiparnos a los diferentes escenarios de materialización, contratamos estudios externos que permitieron definir los principales riesgos físicos que derivan de él y que en el futuro pueden impactar nuestras operaciones. Contamos, además, con una serie de controles en las operaciones para minimizar la probabilidad de ocurrencia y estamos permanentemente fomentando una cultura de prevención y cuidado del medioambiente.



Para 2024 se ha contratado a WTW para que realice un estudio del impacto financiero de los riesgos de transición relacionados al cambio climático.

- Clasificación de riesgos de cambio climático
 - Agudos (inundaciones y deslizamientos de tierra, olas de calor e incendios).
 - Crónicos (sequía, cambios permanentes en la geomorfología costera y aumento de las marejadas).



1. RIESGOS ESTRATÉGICOS:

- Riesgo reputacional.
- Incumplimiento normativo.
- Daños medioambientales.
- Riesgo financiero y mercado.
- Riesgo de seguridad y protección en las operaciones.
- Ataques cibernéticos.
- Interrupciones del negocio.
- Dificultad para encontrar y fidelizar al mejor talento.
- Inadecuada anticipación a los cambios en las tendencias del mercado (sociales/tecnológicas).
- Cambio climático.
- Riesgo político y social.
- Cambios normativos.

2. RIESGOS INHERENTES AL NEGOCIO



TIPO DE RIESGO: DESASTRES NATURALES

Cambio climático:

Aumento o disminución de la temperatura y alteración de la composición de la atmósfera mundial, que puede provocar incremento de los niveles del mar, cambios en la geomorfología costera, aumento de propagación de incendios, temperaturas extremas (altas o bajas), marejadas, inundación y deslizamiento de tierra, sequías y otros eventos climáticos que pueden afectar la continuidad operacional de la Compañía. Por otro lado, el alza en la tendencia de un menor consumo de hidrocarburos, aumento de impuestos en su uso y mayor conciencia hacia el cuidado del medioambiente requieren de una adecuación de la estrategia.

Potencial impacto sobre la Compañía:

La materialización de este riesgo puede comprometer la salud de las personas, los activos y la continuidad de la operación.



TIPO DE RIESGO: INCERTIDUMBRE ECONÓMICA Y MUNDIAL

Riesgo financiero y de mercado:

Implica el riesgo de que la Compañía registre fuertes pérdidas económicas debido a diversos motivos, como la variación del precio de combustible y/o la volatilidad de los mercados financieros. Algunos ejemplos de la materialización de este riesgo son: el riesgo de crédito (impago de obligaciones hacia terceros), riesgo de liquidez (incapacidad para cumplir con obligaciones), riesgo de mercado (cambios de precios de combustibles), exposición a la variación del tipo de cambio (fluctuación del tipo de cambio), tasas de interés (afecta renovación créditos), riesgo de inversión (inversiones en activos financieros de alto riesgo), aumento de precios de materias primas y/o inflación, entre otros.

Potencial impacto sobre la Compañía:

Podría eventualmente provocar una disminución de los ingresos, riesgo de cartera y liquidez, afectación de alianzas estratégicas, dificultades en la ejecución del plan de crecimiento, incremento en los costos y gastos, reducción del margen de rentabilidad, entre otros.



TIPO DE RIESGO: CAMBIOS NORMATIVOS Y LEGALES

Cambios normativos:

Los cambios contenidos en este riesgo pueden ser de carácter laboral, como la reducción a 40 horas laborales, el aumento de 6% de las cotizaciones laborales, entre otras asociadas a iniciativas ambientales (Código de Agua, restricciones de generación de gases al medioambiente, etc.); Ley de Teletrabajo, tributarias u otras que impacten a la Compañía y cuya implementación signifique mayores costos, pérdida de competitividad y participación de mercado o cambios en la estrategia.

Potencial impacto sobre la Compañía:

De materializarse este riesgo, la Compañía podría estar expuesta a incumplir normativas que tienen como consecuencia el pago de multas o sanciones, impacto negativo en la marca y en la reputación corporativa y/o interrupción de la operación.



TIPO DE RIESGO:

RIESGOS POLÍTICOS Y SOCIALES

Movimientos sociales que afecten la seguridad de los trabajadores y de los activos físicos:

Es el riesgo de que la actividad económica de un país o sector se vea afectada por las decisiones del Gobierno u otros factores de gran impacto mediático. Este riesgo está directamente relacionado con la coyuntura política, demandas sociales y de grupos de interés, la misma que puede llevar a grandes cambios, como el aumento de aranceles a la importación de productos, nacionalización de compañías, expropiación de terrenos/propiedad privada, fijación de precios, entre otros, cuyo impacto y consecuencias afecten el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Potencial impacto sobre la Compañía:

La ocurrencia de algunas de estas situaciones puede afectar la seguridad de las personas, generar interrupciones en la continuidad del negocio y/o retraso en la ejecución de proyectos, entre otros. Lo anterior impactaría directamente sobre el cumplimiento de la estrategia de crecimiento.



TIPO DE RIESGO:

RIESGOS DE LA OPERACIÓN

Interrupciones del negocio:

La continuidad de las operaciones puede verse afectada por disturbios políticos y sociales, pandemias y epidemias, desastres naturales, incendios e interrupciones en la cadena de suministro. La materialización de este riesgo también considera quiebras de proveedores estratégicos (combustibles y lubricantes) y cierres de puertos, así como huelgas laborales, conflictos con comunidades e incumplimientos normativos que tengan como consecuencia el cierre total de una instalación, entre otros.

Potencial impacto sobre la Compañía:

La ocurrencia de este riesgo puede afectar la seguridad de las personas, además de comprometer el abastecimiento de los principales clientes de la Compañía y perjuicios económicos, entre otros.

ACCIONES DE MITIGACIÓN DE RIESGOS

Para adelantarnos a los impactos que pudieran tener la materialización de algunos de los riesgos detectados contamos con políticas y prácticas que nos permiten resguardar los eventuales efectos de estos eventos.

Riesgo de cambio climático

Acciones de mitigación:

- Declaración de cambio climático.
- Monitoreo de iniciativas sobre cambio climático.
- Estudio sobre impacto de cambio climático en la Compañía.

Riesgo financiero y de mercado

Acciones de mitigación:

- Política de inversiones financieras.
- Política de créditos.

Riesgo de cambios normativos

Acciones de mitigación:

- Monitoreo y control de los cuerpos normativos aplicables a la operación.

Riesgo político y social

Acciones de mitigación:

- Política de Gestión Territorial.
- Comité de Crisis.

Riesgo de interrupciones del negocio

Acciones de mitigación:

- Política de Ciberseguridad.
- Plan de emergencia contra derrames de combustible y lubricantes.
- Planes de seguridad.



Ciberseguridad

En los últimos años, hemos incorporado la tecnología como una forma de enriquecer la experiencia cliente, mejorar los procedimientos y ampliar la plataforma de nuevos negocios. En este rumbo, buena parte de los nuevos productos y desarrollos han hecho foco en el mundo digital, lo que implica contar con los resguardos y la protección necesaria para evitar que estos sean afectados por la acción maliciosa de terceros.

Conforme a nuestra promesa de adelantarnos a los requerimientos del mercado y como consecuencia del aumento de los delitos asociados a la seguridad de la información, en abril de 2023 el Directorio aprobó la Estrategia de Gobierno de Ciberseguridad y la Política de Ciberseguridad y Seguridad de la Información, incorporando a todas las filiales en el diseño. Esta busca desarrollar, implementar y mantener un Modelo de Seguridad de la Información que permita proteger los activos en este ámbito de la Compañía, por medio de la identificación de los riesgos relacionados con la creación, procesamiento, almacenamiento, acceso y destrucción de dichos activos, así como los controles que permiten definir roles y responsabilidades de los intervinientes en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).

Contamos también con planes de continuidad y contingencia, así como procedimientos de respuesta a incidentes los que se aplican de forma anual. Además, nuestros principales procesos transaccionales -Sckuba Fuel y Copec Pay- tienen certificación PCI.

DATA PROTECTION
OFFICER (DPO).

SUBGERENCIA DE
CIBERSEGURIDAD,
DEPENDIENTE DE LA
GERENCIA DE TECNOLOGÍA.

UNIDADES A CARGO DE
LA GOBERNANZA DE LA
CIBERSEGURIDAD

UNIDAD DE GESTIÓN
DE RIESGOS DE
CIBERSEGURIDAD.

COMITÉ DE TECNOLOGÍA
CORPORATIVO.



PRINCIPALES ACCIONES DE CIBERSEGURIDAD EN 2023

- Activamos un centro de operaciones de seguridad (Security Operations Center o SOC) para el monitoreo de la Tecnología de las Operaciones (OT) en Planta Lubricantes Quintero.
- Reformulamos nuestro Plan Director de Ciberseguridad, incorporando filiales y terceros a la gestión y gobierno de Ciberseguridad.
- Reforzamos nuestro ciclo continuo de parchado preventivo, incorporando una plataforma para centralizar el gobierno y automatizar la ejecución de las tareas.
- Realizamos un entrenamiento de ciberdefensa para el equipo CSIRT de Tecnología, que incluyó un ataque simulado y contenido en tiempo real.
- Potenciamos la estructura organizacional, creando la Subgerencia de Ciberseguridad, que cuenta con dedicación exclusiva en estas materias.
- Monitoreo de 275 servidores y 1.965 estaciones de trabajo.
- Analizamos de forma preventiva y automatizada 9.991 millones de queries en busca de potenciales riesgos.
- Reportamos en promedio 2,5 incidentes diarios. El 83% fueron respondidos de forma automática por nuestras herramientas y servicio de Ciberseguridad. El 17% restante requirió investigación por parte de especialistas para su cierre.
- Realizamos campañas informativas dirigidas a toda la organización.
- Actualizamos nuestro programa de concientización de Ciberseguridad para 2024.
- Capacitamos a 1.338 personas, entre trabajadores, técnicos especialistas y proveedores en materias de TI, protección de datos y teletrabajo.

CIFRAS DE CIBERSEGURIDAD



*El dato corresponde a accesos no autorizados a sistemas y datos de la empresa. Si bien no hubo violación de acceso a nuestros sistemas, detectamos la venta de supuestas contraseñas de correos de Copec. La investigación concluyó que eran direcciones de correo electrónico de ex trabajadores, que ya estaban eliminadas de los sistemas de la Compañía.



Ética y cumplimiento

GRI 2.15; GRI 205-111.20.2

Sabemos que somos una empresa capaz de incidir en el presente y el futuro de nuestro país. Por eso, actuamos de manera ética, responsable e inclusiva. Así, dentro de nuestra gestión es fundamental contar con procedimientos y políticas destinadas a detectar y gestionar los conflictos de interés que se pudieran presentar, prevenir y evitar cualquier conducta que afecte la libre competencia y competencia leal, así como la prevención de la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

En este sentido, nuestro Código de Ética es el pilar de la cultura corporativa e incluye mecanismos de gestión de los conflictos de interés. Además, el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) garantiza la detección de incumplimientos regulatorios, mientras que el Programa de Libre Competencia, Declaración de Vínculos de Parentesco y/o Comerciales nos entrega la información necesaria para detectar los vínculos con funcionarios públicos, Personas Expuestas Políticamente (PEP), directivos y trabajadores de Copec o filiales, proveedores, clientes o competidores.



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En el caso del negocio de combustible y energía, la fiscalización es realizada por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), cuyo marco aplica a todas las empresas productoras y distribuidoras, con el objetivo de garantizar aspectos de operación y seguridad. Por otra parte, como prestadora de servicios y venta de productos a clientes, estamos sujetos a la Ley de Derechos del Consumidor, y a las regulaciones y procedimientos del Servicio Nacional del Consumidor (Sernac). En tanto, Copec Pay está supeditado a la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

100%

Trabajadores cubiertos por el Código de Ética de la Compañía.

94%

Trabajadores que firmaron el consentimiento por escrito/digital.

75%

Trabajadores capacitados en el año.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Con el objetivo de prevenir los riesgos de ocurrencia de delitos relacionados con la Ley N° 20.393, contamos con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) certificado, además de la Política Anticorrupción y Otras Defraudaciones. Esta estructura busca promover la integridad y la probidad en las actividades y decisiones que tomen los trabajadores de Copec. Desde 2021, solicitamos anualmente una declaración de vínculos y/o de parentesco con funcionarios públicos, Personas Expuestas Políticamente (PEP), proveedores, clientes o competidores a todas nuestras jefaturas con responsabilidad de supervisión y dirección de equipos, a los directores y principales ejecutivos, lo que también es extensivo a los nuevos proveedores y concesionarios.

Estos delitos que puedan generar responsabilidad penal de la persona jurídica, están también monitoreados en la Matriz de Riesgos, la que establece los controles para prevenir, detectar y/o mitigarlos, así como también los planes de acción ante ellos. Durante 2023 y como forma de incorporar los nuevos delitos económicos y medioambientales, trabajamos en una actualización del Modelo de Prevención de Delitos de Copec S.A. y sus filiales.

En línea con la responsabilidad de actuar éticamente en todas las operaciones, realizamos, a través de la plataforma de formación, cursos obligatorios dirigidos a todos los trabajadores para difundir los deberes de cumplimiento en relación con:

- Libre competencia.
- Datos personales.
- Modelo de Prevención del Delito.
- Gestión de Riesgos y Crisis.
- Código de Ética.



COMUNICACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD)

Durante 2023, ejecutamos un plan de comunicaciones asociado a nuestro Modelo de Prevención de Delitos, como una forma efectiva de llegar a todos los públicos -internos y externos-, que requieren estar al día en las conductas consideradas ilícitas:

- Seis e-mailings enviados a todos los trabajadores, enfocados en nuestras políticas y procedimientos y tres publicaciones en el newsletter mensual de la Compañía, donde compartimos datos claves de nuestro MPD y las normas relacionadas a este.
- Capacitaciones para cargos expuestos (presenciales y por webinar).
- E-learning sobre nuestro MPD y la Ley N°20.393. Obligatorio para todos los trabajadores.
- Compartimos los lineamientos de nuestra Política de Regalos e Invitaciones con toda la red de concesionarios y con nuestros proveedores.

CIFRAS DE CAPACITACIÓN EN EL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

	2023		2022*	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Ejecutivos (gerentes-subgerentes)	51	13	2	1
Jefaturas, profesionales o encargados	638	316	59	48
Trabajadores en general	208	114	20	4
TOTAL	897	443	81	53

**Valores corresponden a trabajadores que no realizaron el curso en 2021 (pendientes y/o a trabajadores nuevos).

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 2.26

Para evitar eventuales impactos derivados de casos de corrupción o de los potenciales riesgos derivados de ella en la cadena de suministro de la Compañía, los contratos con proveedores, contratistas, arrendatarios, concesionarios y consignatarios consideran además un anexo de cumplimiento de nuestro Modelo de Prevención de Delitos, Código de Ética y Libre Competencia, entre otros, en el cual está estipulada la obligación de cumplir con la normativa vigente y de conocer nuestro MPD y las políticas y procedimientos asociadas a él. Ante un eventual caso de incumplimiento en lo dispuesto en dicho anexo, además de lo señalado en la normativa chilena, se da lugar al término del contrato y una indemnización como medidas disciplinarias.

Por otro lado, y como parte integral de nuestro compromiso con la transparencia y la integridad, hemos implementado un canal de denuncias, el [Canal de Reporte Ético](#), plataforma que está disponible para todos los miembros de nuestra organización. En tanto, proveedores, concesionarios, consignatarios y terceros, en general, pueden acceder a través de páginas web ([www.copec.cl](#)) y/o sus respectivos portales de comunicación. Adicionalmente, cada filial tiene su propio Canal de Reporte Ético.

Ante la posibilidad de que la Compañía sea involucrada en algún caso de fraude, contamos con una Matriz de Riesgo de Fraude, la que fue actualizada en 2023. Durante el año fueron evaluados 62 procesos y llevamos a cabo 112 auditorías de fraude. De un total de 261 riesgos, ocho se ubicaron en zona alta o naranja del mapa de calor, según la última actualización de la matriz.

PROCEDIMIENTOS QUE REGULAN EL CANAL DE REPORTE ÉTICO

- Procedimiento del Canal de Reporte Ético.
- Procedimiento de Gestión de Denuncias.
- Procedimiento de Investigaciones Internas.

Las denuncias recibidas a través de mecanismos de quejas o reclamación son comunicadas al Directorio y a la Oficial de Ética y Cumplimiento. En caso de que los trabajadores requieran asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable, pueden solicitarlo directamente a la Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo ([eticaycumplimiento@copec.cl/](#)), quien tiene el rol de Encargada de Prevención de Delitos ([prevenciondedelitos@copec.cl](#)) y Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia.





CIFRAS 2023 DEL CANAL DE REPORTE ÉTICO

	CANTIDAD
Total de denuncias recibidas	26
Número de denuncias investigadas y resueltas durante el año.	20*
Cantidad de despidos originados por denuncias investigadas durante el año.	2
NÚMERO DE DENUNCIAS INVESTIGADAS Y RESUELTAS VINCULADAS A:	
Discriminación y acoso sexual y laboral.	2
Corrupción y soborno.	0
Privacidad de los datos de clientes.	0
Conflictos de interés.	1
Lavado de activos.	0
NÚMERO DE INCUMPLIMIENTOS RELACIONADOS CON:	
Corrupción y soborno.	0
Discriminación y acoso.	5
Privacidad de los datos de clientes.	0
Lavado de activos.	0
Conflictos de interés.	1

*Al cierre de 2023, el porcentaje restante de los casos de las denuncias seguían siendo investigadas.

CIFRAS DE CASOS DE CORRUPCIÓN

CASOS DE CORRUPCIÓN	2023	2022	2021	2020
Número de casos de corrupción confirmados.	0	1	0	0
Número de casos de corrupción confirmados en los que ha sido despedido algún trabajador.	0	1	0	0
Número de casos de corrupción en que haya terminado la relación con algún proveedor.	0	0	0	0
Número de casos jurídicos públicos en relación a corrupción hacia la organización o sus trabajadores.	0	0	-	-



LIBRE COMPETENCIA

Copec cumple diariamente con su férreo compromiso con la libre competencia, en el sentido de que evita todo tipo de actuaciones o conductas anticompetitivas que distorsionen artificialmente el mercado. Para ello hemos generado un robusto Programa de Cumplimiento de Libre Competencia, que considera la activación de procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar a la Compañía en esta materia.

Respecto a la formación de nuestros trabajadores, tres son los pilares que sustentan el Programa de Libre Competencia.

PILARES DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA DE LIBRE COMPETENCIA

1. Inducciones

Inducciones mensuales dirigidas a todos los nuevos trabajadores.

2. E-learning

Cursos de carácter obligatorio para todos los colaboradores, basados en nuestras políticas y procedimientos.

3. Cargos expuestos

Capacitaciones continuas a cargos expuestos, las que -dependiendo del área-, son realizados de forma presencial u online.

Para la difusión de nuestra política, programa y Manual de Libre Competencia, contamos con un plan comunicacional que contempla el envío periódico de e-mailings a todos los trabajadores y publicaciones en el newsletter mensual interno.

Adicionalmente, en el periodo reportado llevamos a cabo la tercera edición de la Semana de la Libre Competencia, oportunidad en la cual desarrollamos una campaña de concientización que reforzó estas temáticas entre todos los miembros de la organización, en línea con nuestro compromiso corporativo relativo a la ética y la responsabilidad asociado a nuestro propósito. Esta instancia incorporó diversos recursos, como una charla del ex fiscal nacional económico, Ricardo Riesco, además de concursos, trivias de conocimiento y difusión de conceptos claves, entre otros.

Respecto del Equipo Ampliado, a lo largo del año también difundimos nuestras políticas y principales lineamientos en materia de libre competencia, a través del envío de tres comunicados a los concesionarios mediante el portal Conectados.

Contamos con diversos procedimientos que entregan directrices específicas que nuestros trabajadores deben seguir en caso de verse expuestos a riesgos que podrían atentar contra la libre competencia. Entre ellos se encuentran el Procedimiento de Relacionamiento con Competidores y el Procedimiento de Participación en Asociaciones Gremiales. Tenemos también un Manual de Libre Competencia estructurado sobre la base de preguntas y respuestas concretas frente a situaciones que pueden enfrentar a diario nuestros trabajadores.

Durante el periodo no registramos sanciones relacionadas con infracciones a la normativa vigente sobre libre competencia.

PROCEDIMIENTO DE RELACIONAMIENTO CON LA COMPETENCIA:

Entrega directrices para el relacionamiento con la competencia respetando las normas vigentes.

POLÍTICA DE LIBRE COMPETENCIA:

Establece los deberes y prohibiciones para los trabajadores en esta materia.



PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO:
Responde a los estándares definidos por la Fiscalía Nacional Económica (FNE).

MANUAL DE LIBRE COMPETENCIA:

Desarrollado para responder a las inquietudes que surgen en el desempeño de las funciones.



CAPACITACIÓN EN LIBRE COMPETENCIA

15

Capacitaciones a trabajadores con cargos expuestos.

✓

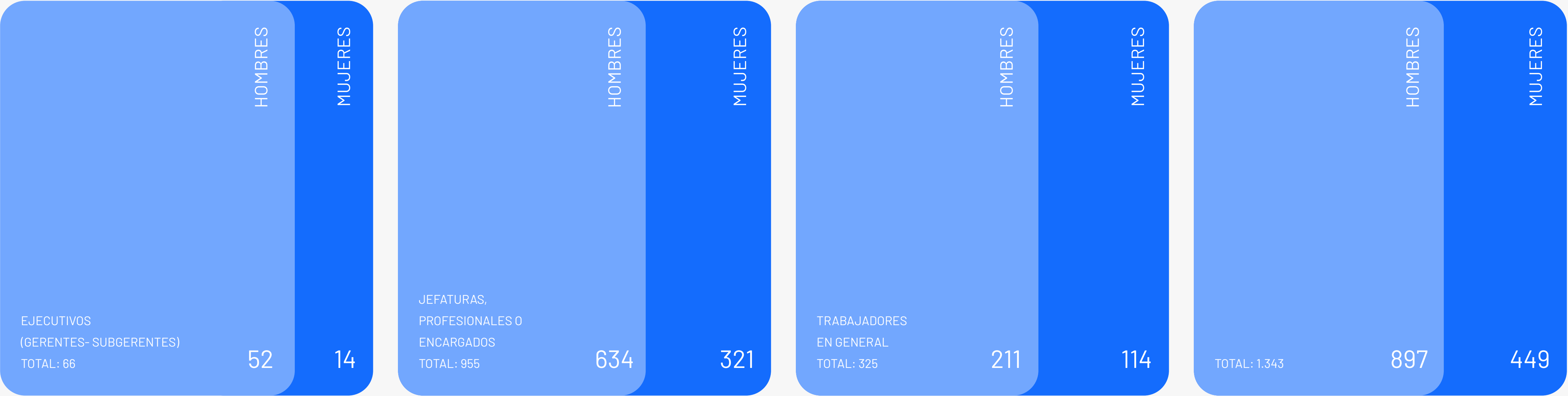
Capacitación sobre participación en asociaciones gremiales.

13

Capacitaciones a filiales:

- Emoac (dos sesiones)
- Arcoprime (cuatro sesiones)
- Flux Solar
- Via Limpia
- CSI
- Copec Aviation
- Copec Voltex
- Transcom
- ADG

CIFRAS DE CAPACITACIÓN EN LIBRE COMPETENCIA POR GÉNERO



Capacitaciones a contratistas 0,0 | Capacitaciones a proveedores 0,0 | Capacitaciones a concesionarios 0,0
* Cuadro no incluye capacitaciones a cargos expuestos.



[Bienvenida](#)

[Clientes en el centro](#)

[Gobernanza](#)

[Equipo ampliado](#)

[Desempeño medioambiental](#)

[Desempeño social](#)

[Nuestras empresas](#)

[Anexos](#)

75

04 Equipo Ampliado



COPEC



EQUIPO AMPLIADO

En Copec tenemos una cultura en movimiento, centrada en el cliente, las personas, la innovación, la responsabilidad, la ética y la excelencia. Nuestra cultura define la manera de hacer las cosas y es clave para el logro de los objetivos propuestos y el cumplimiento de nuestra estrategia de negocio.

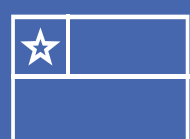
Para nosotros, las personas son prioritarias y por ello nos ocupamos de su bienestar integral, junto con potenciar el desarrollo de sus habilidades, capacidades y liderazgo.

Respetamos la diversidad, la equidad y rechazamos la discriminación arbitraria para que todos puedan trabajar en un clima de confianza, libre de acoso u hostigamiento.





Equipo Interno



1.436

trabajadores a lo largo de Chile.



de rotación voluntaria del total de la Compañía.



11,6%

de rotación total.



100%

de los trabajadores en jornada laboral completa.



41%

de nuevas contrataciones son mujeres.



1.384

trabajadores con contrato indefinido.



mujeres en la dotación.

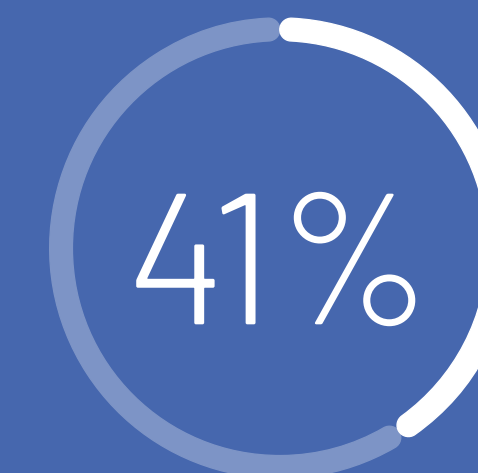
100%

trabajadores cubiertos por Contrato Colectivo.



1,87

ratio entre el salario mínimo de Copec y el salario mínimo del país.



de la dotación tiene más de seis años de antigüedad.



CULTURA

En Copec potenciamos una cultura en movimiento, fuertemente centrada en las personas, los clientes, la innovación, la responsabilidad, la ética y la excelencia.

En este contexto, nuestros trabajadores, su bienestar, el desarrollo de sus carreras y la seguridad son un eje fundamental para el cumplimiento de la estrategia de la Compañía. Son agentes movilizados para concretar nuestro propósito de potenciar el desarrollo y el movimiento de las personas, las empresas y el país.

Desde la Gerencia de Personas, área encargada del desarrollo y bienestar de todos los trabajadores, nos enfocamos en fortalecer sus talentos, entregarles herramientas para que sean activos valiosos y diferenciadores en la industria, así como también para construir un sólido sentido de pertenencia y de orgullo por trabajar en Copec.

NUESTROS CUATRO COMPROMISOS PARA UNA CULTURA DISTINTIVA:

1

Nos movemos por las personas y el servicio:

Las personas y clientes están en el centro de nuestras acciones y decisiones. Estamos atentos a sus necesidades y hacemos todos los esfuerzos posibles por entregarles una experiencia memorable para su bienestar y desarrollo.

2

Nos movemos con innovación y visión de futuro:

Exploramos nuevas soluciones e incorporamos diversas miradas con la necesidad de evolucionar y adaptarnos a un mundo en constante cambio.

3

Nos movemos con excelencia y calidad:

Cumplimos con nuestros objetivos con altos estándares de calidad y seguridad, en tiempo y forma a través de un trabajo colaborativo, cuidando siempre los detalles.

4

Nos movemos con ética y responsabilidad:

Actuamos íntegramente en todo momento y mantenemos un comportamiento transparente y justo, cuidando nuestras relaciones y nuestro entorno.



HITOS DESTACADOS DE LA GESTIÓN EN CULTURA



NUEVA ESTRATEGIA

En 2023 y alineados a la nueva estrategia corporativa, en el ámbito interno centramos nuestros esfuerzos en robustecer los principales conceptos que sostienen la cultura corporativa. En ese sentido, realizamos campañas para comunicar los cuatro compromisos que definimos en la estrategia y que permiten dar vida al propósito y son vitales para cumplir con las metas trazadas.



COPEC TALKS

Con el fin de promover conductas asociadas a nuestros compromisos, creamos el espacio Copec Talks, ciclo de charlas al que fueron invitados referentes de cada una de las competencias que potenciamos en los trabajadores. Hubo cuatro exposiciones asociadas a los compromisos corporativos: innovación y visión de futuro; pasión por el servicio; excelencia y calidad, y actuar ético y responsable.



ROL DE LOS LÍDERES

Relevamos el rol de los líderes de todo el ecosistema Copec. Esto fue constatado en la primera Reunión de Líderes, efectuada en marzo, en la que participaron 380 personas y donde presentamos la nueva imagen y el plan estratégico corporativo. Este último debió ser transmitido por los líderes a sus equipos.



LIDERAZGO FEMENINO

Por primera vez fuimos parte del programa Promociona Chile, con la participación de dos subgerentas. Además, nos incorporamos a Red Activa, iniciativa que -bajo el alero de Fundación Chile Mujeres y diario La Tercera- busca compartir buenas prácticas que promuevan la equidad en el sector empresarial.



HITOS DE CULTURA

Para robustecer nuestra cultura de reconocimiento, efectuamos por segundo año consecutivo la Ceremonia Reconocimiento 2023, en la que distinguimos a los trabajadores que destacan porque reflejan los compromisos de Copec en todo lo que hacen, en sus acciones y decisiones. A través de esta instancia, buscamos fomentar las conductas que refuerzan la cultura que queremos potenciar en la Compañía y que nos permitan alcanzar nuestro propósito. Asimismo, tras cuatro años sin reencontrarnos, en agosto, llevamos a cabo la celebración presencial del Aniversario 88 de la Compañía, encabezada por el presidente del Directorio, Roberto Angelini.



EQUIDAD DE GÉNERO

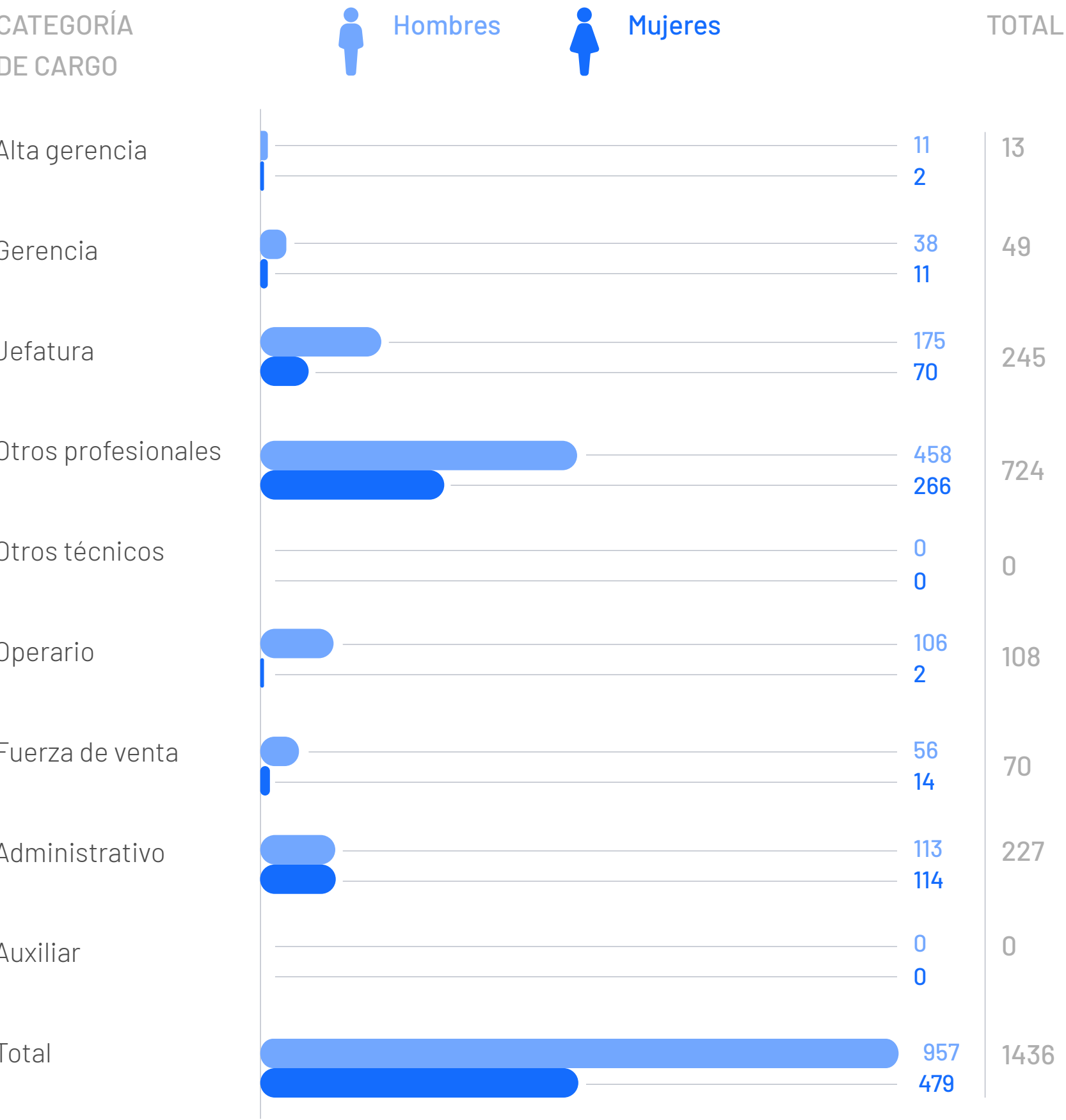
Como parte del esfuerzo permanente de Copec en pos de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, es que iniciamos el desarrollo de planes que apunten a este objetivo, tales como selección sin sesgos, iniciativas de flexibilidad laboral, beneficios acorde a las necesidades de nuestros trabajadores, políticas salariales y programas de aprendizaje que potencien el liderazgo femenino y que velen por la equidad al interior de la Compañía.

En 2023 alcanzamos importantes avances: registramos un 41% de contratación femenina y que el 27,2% de los cargos de liderazgo fueran ocupados por mujeres.



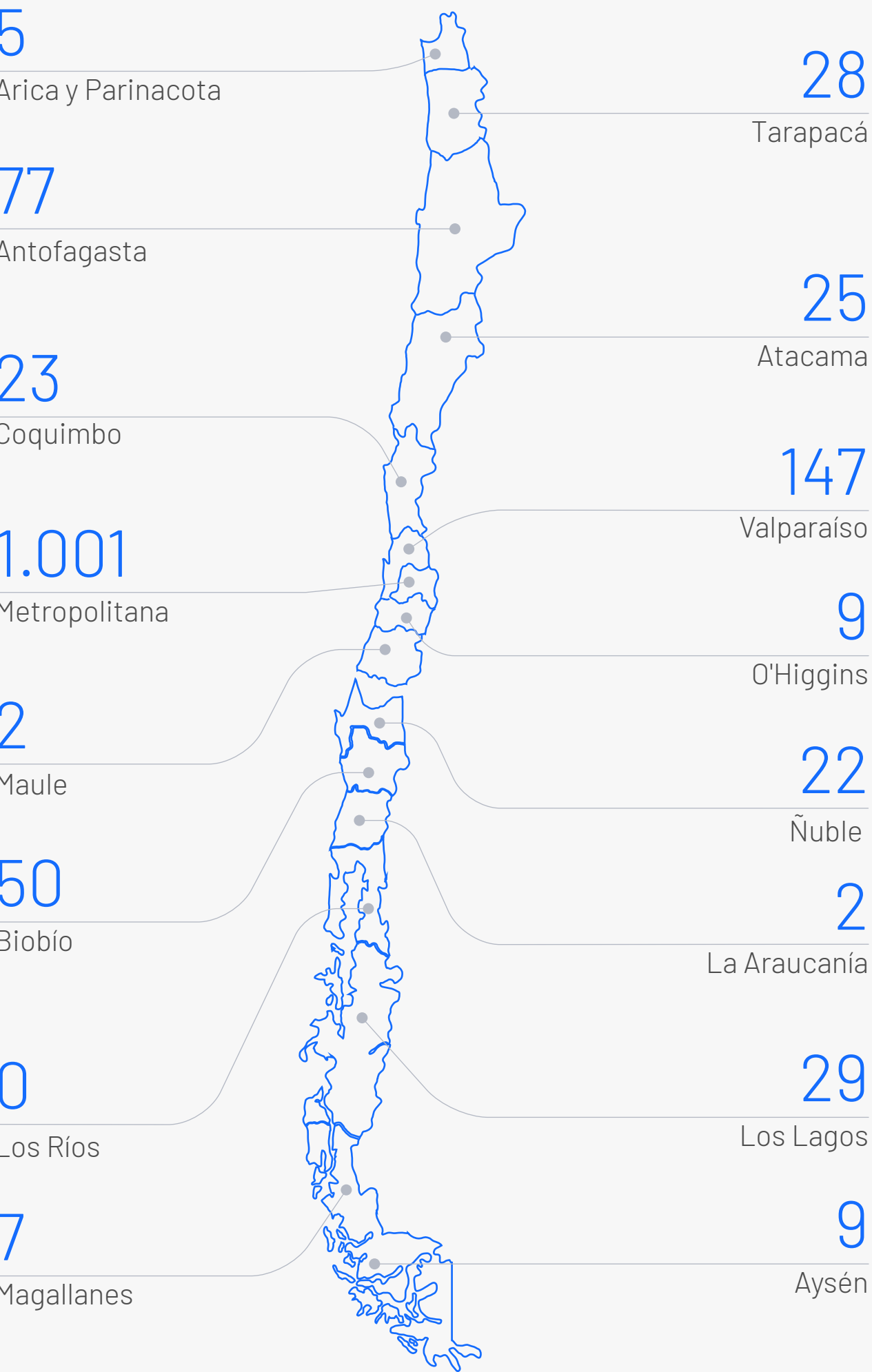
DOTACIÓN POR CATEGORÍA DE CARGO Y GÉNERO

CMF 5.1 405-5 11.11.5

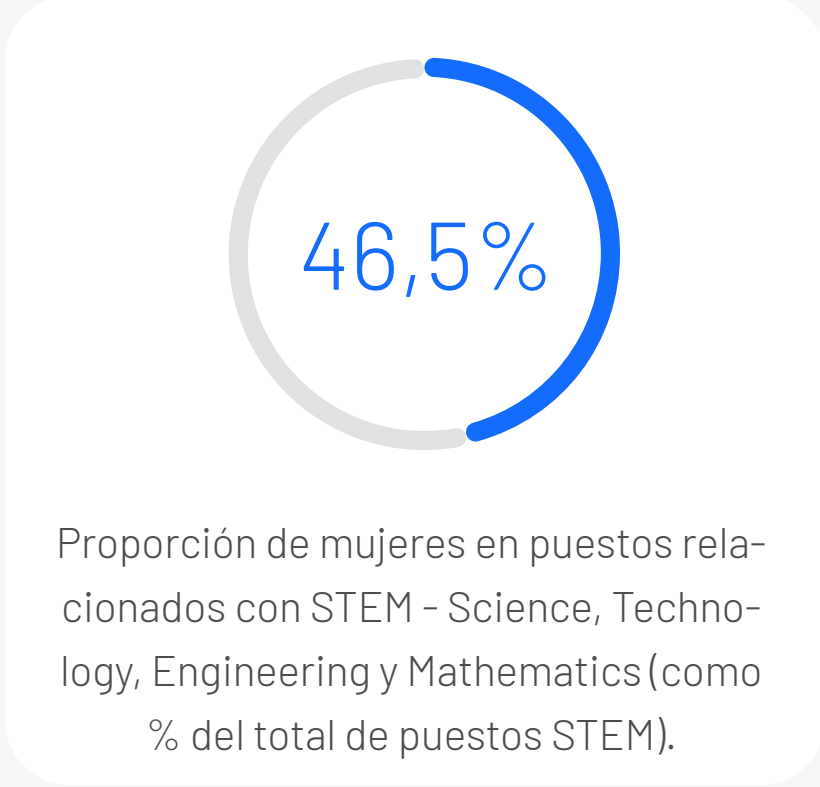


NÚMERO DE TRABAJADORES POR GÉNERO Y POR REGIÓN

GRI 2.7



REGIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL 2023	TOTAL GENERAL 2022
Arica y Parinacota	2	3	5	5
Tarapacá	5	23	28	26
Antofagasta	22	55	77	77
Atacama	1	24	25	23
Coquimbo	3	20	23	23
Valparaíso	27	120	147	147
Metropolitana	394	607	1001	913
O'Higgins		9	9	9
Maule	1	1	2	2
Ñuble	3	19	22	21
Biobío	16	34	50	50
La Araucanía		2	2	2
Los Ríos			0	0
Los Lagos	4	25	29	24
Aysén		9	9	9
Magallanes	1	6	7	7
TOTAL	479	957	1.436	1.338



DOTACIÓN FEMENINA

	MUJERES	HOMBRES	%
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como porcentaje de la plantilla total).	479	957	33,4%
Proporción de mujeres en todos los puestos directivos (a+b+c), incluidos los de dirección, jefatura, gerencia y alta gerencia (como porcentaje del total de puestos directivos).	59	184	24,3%
Proporción de mujeres en puestos de jefatura, es decir, primer nivel de gestión (como porcentaje del total de puestos de dirección junior).	47	127	27,0%
Proporción de mujeres en puestos de gestión nivel medio (como porcentaje del total de puestos de gestión).	10	35	22,2%
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, un máximo de dos niveles por debajo del CEO o puestos comparables (como porcentaje del total de puestos de alta dirección).	2	22	8,3%
Proporción de mujeres en puestos gerenciales (alta gerencia, gerencia y jefatura) en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como porcentaje de todos esos gerentes (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI o legal, por ej.).	4	97	3,9%
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM - Science, Technology, Engineering y Mathematics (como porcentaje del total de puestos STEM)*.	79	91	46,5%

*Mujeres trabajadoras en las áreas de Innovación, Tecnología, Data Analytics de Marketing y de Gerencia de Personas, Finanzas, Productos Digitales, Laboratorio y División Desarrollo.

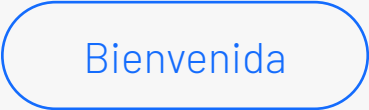




DOTACIÓN POR ANTIGÜEDAD LABORAL

		ALTA GERENCIA		GERENCIA		JEFATURA		OPERARIO		FUERZA DE VENTA		ADMINISTRATIVO		AUXILIAR		OTROS PROFESIONALES		OTROS TÉCNICOS		TOTAL
SEXO		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Antigüedad	Menos de 3 años	1	2	4	5	12	29	1	27	7	26	32	30			174	242			592
	Entre 3 y 6 años		2	1	5	25	41		35	2	13	10	10			44	71			259
	Más de 6 y menos de 9 años				2	10	6	1	6	1	3	23	9			12	18			91
	Entre 9 y 12 años		1	4	7	6	34		13	1	7	16	15			16	52			172
	Más de 12 años	1	6	2	19	17	65		25	3	7	33	49			20	75			322

En promedio los trabajadores de nuestra Compañía tienen una antigüedad de siete años en mujeres y 10 años en hombres.



En Copec buscamos que nuestros trabajadores puedan compatibilizar tanto sus responsabilidades y el cumplimiento de sus metas laborales, así como su vida personal y familiar, mediante el equilibrio de ambos mundos. Para ello, a través del Modelo de Equipos Distribuidos (MED), nos interesa desarrollar habilitadores para asegurar la mejor forma de trabajar. Los objetivos de este modelo son:

1. Mantener la presencialidad para fomentar el sentido de pertenencia, las relaciones personales, la colaboración y los factores culturales propios de nuestra Compañía.
2. Tener la flexibilidad para trabajar y coordinarnos con nuestros equipos, mejorando la calidad de vida de nuestros trabajadores y manteniendo el éxito de la gestión por objetivos.

Tras evaluar positivamente la flexibilidad de este formato -altamente valorado en todos los niveles de la organización-, en 2023 decidimos mantener esta modalidad híbrida.

Al término de 2023, 1.003 personas estaban acogidas al MED, de las cuales un 41,6% fueron mujeres. Así, la implementación de este modelo demuestra el firme compromiso con el bienestar y el desarrollo integral de los trabajadores, buscando la flexibilidad, la conciliación, la gestión por objetivos e impulsando una nueva forma de trabajar adaptándonos a los desafíos y la visión de futuro de la Compañía.

Gender	Count	Percentage
Mujeres	417	41,6%
Hombres	586	58,4%
TOTAL	1.003	

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Dotación con jornada ordinaria de trabajo.	957	479	1.436
Dotación con jornada a tiempo parcial.			0
Dotación con pactos de adaptabilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares.			0
TOTAL	957	479	1.436

La jornada ordinaria de trabajo es entendida como el tiempo en que el trabajador presta servicios a Copec celebrado por un contrato de trabajo individual.

CMF 5.2

[illegible]



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Como Compañía contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, que dirige nuestros pasos en esta área con claridad y con conceptos que están apoyados en el desarrollo de una propuesta de valor sostenible, siempre alineados con nuestro propósito.

Para nosotros, las personas son prioritarias y aceptadas con su diversidad y esencia, para lograr el desarrollo integral de sus habilidades, capacidades y liderazgo. Los principios generales de esta política son: respeto a la diversidad, equidad, rechazo a la discriminación arbitraria y clima de confianza, libre de acoso u hostigamiento.

A través de esta misma política, nos comprometemos a identificar y eliminar las barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieran obstaculizar la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y perspectivas.

Nos esforzamos por crear un entorno laboral propicio para que todas las personas, independientemente de su origen, nacionalidad, género, edad, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, discapacidad u otras características, sientan que son valoradas y empoderadas para contribuir plenamente al éxito colectivo. Trabajamos constantemente para garantizar que la cultura corporativa promueva la igualdad de oportunidades y la inclusión en todos los niveles y áreas.

Las personas son prioritarias y aceptadas con su diversidad y esencia, para lograr el desarrollo integral de sus habilidades, capacidades y liderazgo.

DOTACIÓN POR RANGO DE EDAD, CATEGORÍA DE CARGO Y GÉNERO

	MENOS DE 30 AÑOS		ENTRE 30 Y 40 AÑOS		ENTRE 41 Y 50 AÑOS		ENTRE 51 Y 60 AÑOS		ENTRE 61 Y 70 AÑOS		MÁS DE 70 AÑOS		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Alta gerencia					7	1	2	1	2	0	0	0	13
Gerencia			14	6	12	1	10	4	2	0	0	0	49
Jefatura	13	11	79	28	41	21	28	10	14	0	0	0	245
Otros profesionales	123	105	177	108	105	42	44	11	9	0	0	0	724
Otros técnicos										0	0	0	0
Operario	18	1	41	0	21	1	17	0	9	0	0	0	108
Fuerza de venta	21	8	21	3	9	2	5	1		0	0	0	70
Administrativo	9	7	36	33	35	47	25	27	8	0	0	0	227
Auxiliar										0	0	0	0
TOTAL	184	132	368	178	230	115	131	54	44	0	0	0	1.436





DISCAPACIDAD

En la búsqueda por promover un entorno laboral inclusivo y mejorar las condiciones de los trabajadores, hicimos un estudio de accesibilidad y trabajamos con la consultora Neuroleadership Institute para capacitar en torno a la definición del concepto inclusión y los sesgos inconscientes asociados al tema que pudieran estar presentes al interior de nuestra empresa.

Además, a través de Chile Valora, certificamos a una trabajadora como Gestora de Inclusión Laboral, para cumplir el rol de guía para los trabajadores que tienen alguna discapacidad, lo que genera un impacto positivo, ya que contribuye a la detección temprana de dificultades que pudieran inhibir su integración.

Adicionalmente, revisamos la accesibilidad física de las dependencias para identificar brechas en ese ámbito, en línea con nuestra motivación de que, en Copec, todos tengan las mismas oportunidades y accesos.

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta gerencia			0
Gerencia			0
Jefatura	1		1
Otros profesionales	3		3
Otros técnicos			0
Operario			0
Fuerza de venta			0
Administrativo	7	2	9
Auxiliar			0
TOTAL	11	2	13

EXTRANJEROS

En la Compañía valoramos la contribución de los trabajadores que provienen de otros países y nos interesa conocer la situación sobre sus condiciones laborales. Ellos representan un 5% de la dotación total y nuestro compromiso de integración e igualdad nos motivó, durante el ejercicio, a participar del estudio “Integración de personas migrantes en empresas chilenas”, impulsado por la Fundación Carlos Vial Espantoso, que busca levantar los desafíos asociados con la incorporación de extranjeros en el ámbito laboral en Chile.

Dicho estudio seleccionó a un grupo de empresas que son referentes en materia de relaciones laborales, con el objetivo de conocer aquellas políticas que son efectivas en el bienestar de los trabajadores y que son valoradas por estos, además de ser parte activa de los desafíos pendientes en la incorporación de migrantes a espacios laborales sin discriminación.

CASOS DE DISCRIMINACIÓN

GRI 406-111.11.7

Robustecer nuestra cultura de respeto en toda la organización es uno de los objetivos que nos hemos propuesto. Por ello, cuidamos nuestro clima laboral y lo medimos de manera continua. En ese contexto, ante cualquier denuncia de discriminación, activamos un protocolo de actuación que nos permite tomar acciones inmediatas para la investigación y resolución del conflicto.

Nuestras medidas de prevención y capacitación han resultado efectivas, ya que -considerando el número de trabajadores de la Compañía-, durante el periodo no tuvimos denuncias.

NÚMERO DE PERSONAS POR NACIONALIDAD

SEXO	CHILENA		COLOMBIANA		PERUANA		VENEZOLANA		OTRAS NACIONALIDADES		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Alta gerencia	11	2									13
Gerencia	37	11	1								49
Jefatura	171	68				1	3	1	1		245
Otros profesionales	430	240	1	4	1	2	23	12	3	8	724
Otros técnicos		0									0
Operario	101	2	1				3		1		108
Fuerza de venta	56	14									70
Administrativo	110	107		1		1	3	5			227
Auxiliar	0	0									0
TOTAL	916	444	3	5	1	4	32	18	5	8	1.436

0

Denuncias de discriminación en 2023.

0

Planes de remediación implementados.

0

Casos que requirieron acciones.

0

Desvinculaciones por casos de discriminación.



REMUNERACIONES

Desde 2021, contamos con una Política de Compensaciones que tiene como eje central la transparencia y la equidad salarial sin sesgo de género. En ese marco, establecemos las remuneraciones mediante estudios de mercado y la aplicación de bandas salariales. En el diseño de nuestras políticas de remuneraciones y en la definición de los niveles salariales, proceso monitoreado por la Gerencia de Personas, ponemos especial énfasis en la difusión de aspectos claves como la equidad salarial, la metodología HAY, los resultados de encuestas de mercado y los criterios para acceder a aumentos de renta.

En este sentido, nuestro objetivo es garantizar que las remuneraciones sean justas y competitivas, alineadas con las prácticas del mercado, así como con los roles y responsabilidades de cada trabajador. Valoramos la transparencia en este proceso y nos esforzamos por comunicar claramente los criterios y procesos involucrados en la determinación de las remuneraciones. Esto asegura un ambiente de trabajo justo y motivador para todos los miembros de nuestra organización.

Recogemos e integramos permanentemente el sentir de los trabajadores mediante la aplicación anual de la Encuesta de Clima y difundimos además la Política de Compensaciones a todas las gerencias, instancia en la que levantamos consultas y posibilidades de mejoras.

En línea con nuestro interés permanente por evitar diferencias arbitrarias en las remuneraciones y considerar en su determinación la experiencia, preparación, antigüedad -entre otros factores objetivos-, en relación con el cálculo fijado por

la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) para la determinación de la brecha salarial, esta se mantuvo igual en términos totales respecto de la registrada en 2022. Como Compañía estamos trabajando conscientemente en seguir avanzando para disminuir la brecha salarial hoy existente, mejorando nuestros procesos internos que aseguren equidad y transparencia. En ese sentido, en la categoría Otros profesionales la brecha disminuyó un 4% y en Jefaturas un 8%; en la categoría de Administrativos continúa la tendencia donde las mujeres perciben mejores rentas que los hombres.

BRECHA SALARIAL

CATEGORÍA DE CARGO	2023		2022	
	% DE MUJERES	MEDIA DE BRECHA SALARIAL	% DE MUJERES	MEDIA DE BRECHA SALARIAL
Alta gerencia	15%	82%	13%	85%
Gerentes y subgerentes	22%	77%	24%	73%
Jefatura	29%	85%	31%	78%
Operario	2%	87%	1%	90%
Fuerza de venta	19%	87%	15%	88%
Administrativo	50%	109%	54%	105%
Otros profesionales	36%	88%	34%	84%
TOTAL COPEC	33%	83%*	32%	83%

* Para la media de la brecha salarial presentamos el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa del salario bruto de los hombres, en que 100% significa que hay paridad salarial.





BENEFICIOS

GRI 401-2

Sabemos que ser primera en servicio durante casi 90 años es fruto del esfuerzo constante y dedicación de nuestro equipo. Por eso, garantizarles calidad de vida y acceso a beneficios en línea con el mejoramiento de su salud y educación han sido fundamentales a través de la historia de la organización.

Si bien contamos con beneficios que son históricos –y altamente valorados por todos los miembros de la organización–, buscamos permanentemente la mejora de estos para adecuarlos al perfil de los trabajadores y la etapa de la vida en la que están, ya que –dada la variedad de rangos etarios al interior de la Compañía–, velar porque todos se sientan especialmente considerados es una tarea primordial.



BENEFICIOS DESTACADOS:

- TUS Puntos: Los trabajadores acumulan puntos en distintas actividades o campañas que luego canjean por tiempo libre o experiencias.
- Programa Educacional: Mediante la plataforma Brincus, los familiares de los trabajadores acceden a materias escolares con profesores 24/7 y orientación vocacional para jóvenes.
- Programa de salud: Acceso a profesionales de salud mental, nutricionistas, fonoaudiólogos y kinesiólogos, con un valor preferencial.
- Asignación de sala cuna: Para hijos de trabajadoras hasta que el niño/a cumpla dos años.
- Bono feriado: Asignación anual del 30% del sueldo base, cuando no sea inferior a 10 días hábiles.
- Becas: Becas para pregrado (60% de cobertura), diplomados, postgrados nacionales (50% de cobertura) e internacionales (90% del costo del programa con un tope de MM\$ 90) y asignación de estudio para cónyuges o convivientes civiles.
- Becas para hijos: Premio a la Excelencia Académica para hijos de trabajadores en educación superior y Beca PAES para los hijos de trabajadores que obtuvieron altos puntajes en la prueba PAES.
- Programa de asesoría previsional: Orientación a los trabajadores y sus familias en estos temas y en el proceso de jubilación.
- Programa Financiero: Orientación financiera personalizada y talleres de planificación y finanzas personales.
- Programa Pura Energía: Actividades extraprogramáticas para trabajadores y familias.
- Celebraciones: Fiesta de Navidad para trabajadores y sus familias, entrega de Caja de Navidad.



BENEFICIOS DE SALUD

- Centro de Salud, ubicado físicamente en la casa matriz. Cuenta con:
 - Dos médicos, uno de especialidad general y otro familiar.
 - Un pediatra.
 - Una enfermera.
 - Una nutricionista.
 - Un psicólogo.
- Exámenes preventivos gratuitos para trabajadores/as mayores de 40 años.
- Programa de vacunación contra la influenza.
- Subsidio de enfermedad o accidente: la Compañía paga los tres primeros días de licencia médica que no estén cubiertos por las instituciones de salud.
- Seguro de vida y de salud.



PERMISOS PARENTALES

GRI 401-3

En nuestra empresa promovemos activamente la conciliación entre la vida familiar y laboral. En este marco, contamos con el beneficio del "postnatal flexible", que define un periodo de descanso posterior al nacimiento, entrega de tuición o adopción de los hijos y permite a las madres reducir su jornada laboral en dos horas hasta que el hijo/a cumpla los dos años de edad, proporcionando una hora adicional para la lactancia más allá de lo establecido por la ley.

Asimismo, conscientes de la importancia del rol del padre para el bienestar familiar, fomentamos la corresponsabilidad y otorgamos a los padres cinco días hábiles adicionales al postnatal previsto por la ley, promoviendo así el apego en esta etapa de la vida del lactante. Para fomentar la participación de los hombres en el uso de este permiso, en Copec difundimos activamente este beneficio durante la fase de inducción a los nuevos colaboradores, así como mediante nuestra intranet corporativa y los líderes de equipos.

Estamos comprometidos con la creación de un entorno de trabajo que respalde y promueva la conciliación de la vida laboral y personal de nuestros colaboradores. Para ello, ponemos a su disposición otras instancias que contribuyen a ese fin, como el beneficio de medio día libre el día de su cumpleaños, un modelo de trabajo híbrido y días flexibles, entre otros.

PERMISO PARENTAL

PERSONAS QUE SE ACOGIERON AL PERMISO POSTNATAL

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta gerencia			0
Gerencia y subgerencias			0
Jefatura		5	5
Operario			0
Fuerza de venta			0
Administrativos		3	3
Auxiliar			0
Otros profesionales		5	5
Otros técnicos			0
TOTAL	0	13	13

PROMEDIO DE DÍAS UTILIZADOS DURANTE EL AÑO, LEGAL Y EXTRALEGAL

TIPO DE CARGO	NÚMERO DE MADRES QUE SE ACOGIERON AL PERMISO POSNATAL	NÚMERO DE PADRES QUE SE ACOGIERON AL PERMISO POSNATAL	DÍAS PROMEDIO UTILIZADOS POR MADRES (LEGALES Y EXTRALEGALES)	DÍAS PROMEDIO UTILIZADOS POR PADRES (LEGALES Y EXTRALEGALES)
Alta gerencia				
Gerencia y subgerencias				
Jefatura	5		84	
Operario				
Fuerza de venta				
Administrativos	3		84	
Auxiliar				
Otros profesionales	5		84	
Otros técnicos				
TOTAL	13		252	





SINDICATOS

GRI 2.30

Destinamos esfuerzos para propiciar una cultura de diálogo y confianza con todos los trabajadores, especialmente, a través de los líderes que encabezan los tres sindicatos activos en la Compañía. Con ellos hemos construido relaciones sólidas a través de los años, entendiendo que todos somos parte del compromiso de servicio que le debemos a nuestros clientes. La última negociación colectiva la realizamos en diciembre de 2021 y tiene una vigencia de tres años.

INDICADORES DE RELACIONES LABORALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número de trabajadores sindicalizados.	193	409	602
Porcentaje de trabajadores sindicalizados.	13,4%	28,5%	41,9%
Número de trabajadores cubiertos por negociación colectiva.	446	876	1.322
Porcentaje de trabajadores cubiertos por negociación colectiva.	93%	92%	92,1%

CLIMA LABORAL

Para lograr los objetivos propuestos y una cultura en movimiento, que es clave para el cumplimiento de nuestra estrategia, es fundamental conocer la experiencia y opinión de nuestros trabajadores. El principal termómetro para ello es la Encuesta de Clima Laboral y Satisfacción que aplicamos anualmente y nos permite trazar planes de acción para fortalecer aspectos claves organizacionales.

En 2023 –y a partir de los resultados de 2022–, definimos, en primer lugar, que los segmentos con puntajes inferiores a 70 eran críticos. Luego, desarrollamos planes de acción para mejorar las áreas que –estimamos– requerían intervención. Tras la implementación de medidas y el respectivo seguimiento, efectuamos una medición a mitad de año para evaluar la efectividad de las acciones. Así, logramos que, de 30 áreas críticas, 23 lograran mejoras importantes.

En la encuesta 2023, el nivel de satisfacción global alcanzó el 85%, con altos índices de felicidad, que están en torno al 90%. Además, la tasa de participación fue de 98%, lo que nos muestra una organización sana, comprometida con los objetivos, conforme con el desarrollo de sus carreras profesionales y preparados para enfrentar los desafíos del negocio.

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN 2023

	2023			2022		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número trabajadores que contestaron la encuesta.	410	852	1.361	366	822	1.192
Porcentaje de trabajadores que contestaron la encuesta.	30,9	64,2	97,5%	86%	90%	89%
Indicador de confianza.	91,7	90,4	90	91,7	92,5	92,2
Indicador de compromiso.	88,5	85,9	85	87	85,9	86,2
Indicador de felicidad.	92	89.9	90	89,3	88,2	88,4
Satisfacción global Copec/ Porcentaje engagement y/ favorabilidad.	85.8	85.2	85	85,6	86,2	85,2



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Respetamos y valoramos la dignidad de las personas, por ello, en nuestro Código de Ética, al igual que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, definimos las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual. En este último ámbito, además, queda explícito el procedimiento para gestionar las denuncias recibidas.

Estos lineamientos son reforzados en las inducciones a los trabajadores que ingresan a la Compañía y también en el curso de e-learning del Código de Ética, el que es de carácter obligatorio para toda la organización.

Cada uno de nuestros trabajadores es responsable de mantener un trato respetuoso dentro y fuera de las instalaciones y con todo aquel que se vincule con nuestra empresa. Las jefaturas, a su vez, deben ejercer su autoridad en forma responsable, ética y prudente, respetando las políticas, el Código de Ética y la normativa legal. Nos comprometemos con la tolerancia cero a los abusos de todo tipo, entendiendo que es deber de todos quienes componen la organización, en especial, de las jefaturas, promover un ambiente de trabajo libre de acoso, maltrato o conductas abusivas, ya sean físicas, verbales, sexuales o psicológicas.

Toda persona que se considere víctima de estas conductas tiene derecho a denunciarlas a través del Canal de Reporte Ético. En caso de acoso sexual, podrá acudir, además, directamente a la Gerencia de Personas. En filiales está disponible el Canal de Reporte Ético y el correo del Oficial de Ética y Cumplimiento.

12

Inducciones a nuevos trabajadores y un e-learning obligatorio para todos los trabajadores.

1.083

Trabajadores completaron el e-learning sobre el Código de Ética (lanzado en septiembre 2023).

74,6%

Porcentaje de trabajadores capacitados en temas sobre acoso laboral.

Denuncias del Canal de Reporte Ético

Total de denuncias recibidas.	26
Número de denuncias investigadas y resueltas.	20
Porcentaje de denuncias resueltas.	76,9%*
Denuncias no acogidas por no ser pertinentes y/o desestimadas por falta de antecedentes o meramente especulativas.	6
Cantidad de despidos originados por denuncias investigadas.	2
Número de denuncias vinculadas al Código de Ética.	6
Número de denuncias vinculadas al Modelo de Prevención del Delito (MPD).	0

* Al cierre 2023 el resto de las denuncias seguían en investigación o aún no había comenzado.

Formación ética

Trabajadores participantes en cursos de ética empresarial (e-learning).	1.083
Trabajadores participantes en cursos de ética empresarial (a través de inducciones).	197
Gerentes y subgerentes participantes en cursos de ética empresarial y acoso (online sincrónico)*.	29
Número de trabajadores cubiertos por el Código de Ética.	100%
Número de trabajadores que firmaron el consentimiento por escrito/digital del Código de Ética**.	1.354
Otras capacitaciones de formación ética.	Semana de la Ética y Responsabilidad: Charla de Nicolás Majluf, abierta a toda la organización.

*Cantidad de gerentes y subgerentes que participaron de la charla con Ricardo Riesco efectuada durante la Semana de la Ética y Responsabilidad, enfocada en ética empresarial y Libre Competencia.
**Número que considera la cantidad de trabajadores vigentes.



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Nuestra Política de Capacitación busca promover una cultura de aprendizaje y gestión del conocimiento que puede convertirse en una ventaja competitiva para el desarrollo profesional de los trabajadores y el presente y futuro de la Compañía. Es de gran relevancia para nuestra organización garantizar a todos los trabajadores las competencias que requieren a lo largo de su carrera, de modo que puedan convertirse en agentes de cambio en la industria, innovadores y capaces de enfrentar los desafíos establecidos en nuestra estrategia.

Para ello, contamos con una serie de programas de capacitación que buscan satisfacer esas necesidades.

PILARES DE FORMACIÓN

1

Pilar de formación en conocimientos específicos:

Cursos obligatorios asociados al cargo y rol de los trabajadores. Incluye los planes formativos por gerencia, inglés, formación trainee y embajadores de aprendizaje.

2

Pilar de formación normativa:

Es transversal y obligatorio para todos los trabajadores, con el objetivo de cumplir con las políticas corporativas, el modelo cultural de la Compañía y los conocimientos normativos operacionales.

3

Pilar de formación complementaria y desarrollo de empleabilidad:

Tiene por finalidad desarrollar profesionalmente al trabajador más allá de su rol y frente al mercado laboral, mediante las becas de formación y desarrollo, como Copec Aprende y LinkedIn Learning.

MM CLP\$1.203

Inversión en formación 2023



COPEC



PROGRAMAS DE CAPITAL HUMANO

NOMBRE DEL PROGRAMA	A QUIÉN VA DIRIGIDO	OBLIGATORIEDAD	OBJETIVO	PARTICIPANTES 2023	NÚMERO DE HORAS IMPARTIDAS
Planes formativos.	Disponible para todos los trabajadores que requieran de formación.	Obligatorio.	Cursos de conocimientos específicos para formar capacidades técnicas y adaptativas necesarias para el rol y cargo del trabajador.	1.440*	8.535
Malla operacional.	Trabajadores de la Subgerencia de Plantas.	Obligatorio.	Malla obligatoria de cursos operacionales y legales, de acuerdo a normativas de medioambiente, prevención y seguridad con las que debe contar el equipo de la Subgerencia de Plantas, dado sus roles organizacionales.	231	5.040
LinkedIn Learning.	100% de los trabajadores.	Opcional.	Plataforma de aprendizaje autogestionado, donde los trabajadores pueden potenciar su conocimiento y habilidades mediante cursos e-learning.	425	En promedio, cada usuario visualizó 2,8 horas de contenido en la plataforma.
Copec Aprende y Copec Talks.	100% de los trabajadores.	Opcional.	Programa para potenciar la autogestión del aprendizaje en las personas, promoviendo el desarrollo transversal de capacidades y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos evolutivos de Copec, a través de cursos abiertos o charlas en vivo para todos los trabajadores sobre las principales tendencias y temas de interés transversales en relación con nuestros cuatro compromisos.	Copec Aprende: 400. Copec Talks: Sin reportar al ser una actividad voluntaria.	Copec Aprende: 2477. Copec Talks: 6.
Inglés.	100% de los trabajadores.	Obligatorio/opcional.	Programa que promueve el aprendizaje de este idioma para quienes requieren manejo de inglés para poder cumplir con las funciones de sus cargos.	73 individuales. 109 grupales.	Individuales: 1.116 (31 trabajadores aprobados). Grupales: 2.700 (54 trabajadores aprobados).
Becas de formación y desarrollo.	100% de los trabajadores.	Opcional.	Becas de pregrado, postgrado nacional y en el extranjero. Apoya el desarrollo profesional para trabajadores destacados.	Cinco becas en el extranjero.	N/A
Embajadores de Aprendizaje.	Expertos internos.	Por invitación.	Formar, desarrollar y gestionar nuestro conocimiento interno, para promover una cultura de aprendizaje autogestionado que movilice la evolución de Copec.	14	16
Programa Trainee Comercial.	Jefes de Zona Comerciales.	Obligatorio.	Formar a los jefes de zona trainee del canal concesionarios e industrial en los conocimientos y competencias claves de su rol, con el fin de que se desempeñen con éxito, agreguen valor y marquen la diferencia con nuestros clientes.	4	400 (teóricas y prácticas).
Programa Trainee Jefe de Turno.	Jefes de Turno Trainee.	Obligatorio.	Formar a los jefes de turno trainee. Busca que los miembros de este segmento puedan aprender de la manera más eficiente su rol en función de los contenidos teóricos y la práctica, entendiendo el impacto de este en la operación y en nuestros clientes finales.	2	710 (teóricas y prácticas).

*Considera participantes y no trabajadores únicos, es decir, un trabajador puede participar en más de un curso durante el año.





CANTIDAD DE TRABAJADORES CAPACITADOS

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta gerencia	11	2	13
Gerencia	38	11	49
Jefatura	175	70	245
Otros profesionales	458	266	724
Otros técnicos	N/A	N/A	N/A
Operario	106	2	108
Fuerza de venta	56	14	70
Administrativo	113	114	227
Auxiliar	N/A	N/A	N/A
TOTAL	957	479	1.436

HORAS DE CAPACITACIÓN

HORAS TOTALES DE CAPACITACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta gerencia	83	17	100
Gerencia	350	98	448
Jefatura	1.610	588	2.198
Otros profesionales	4.412	2.813	7.225
Otros técnicos	N/A	N/A	N/A
Operario	570	26	596
Fuerza de venta	724	215	939
Administrativo	866	996	1.862
Auxiliar	N/A	N/A	N/A
TOTAL	8.615	4.753	13.368

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN

GRI 404-1 11.10.6

CATEGORÍA DE CARGO	PROMEDIO ANUAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR SEXO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta gerencia	8	9	8,5
Gerencias y subgerencias	9	9	9
Jefatura	9	8	8,5
Operario	5	13	9
Fuerza de venta	13	15	14
Administrativo	8	9	8,5
Auxiliar	N/A	N/A	N/A
Otros profesionales	10	11	10,5
Otros técnicos	N/A	N/A	N/A



APOYO A LA TRANSICIÓN

GRI 404-2 11.7.3

Con el fin de acompañar a los trabajadores que están por terminar su etapa laboral, contamos con programas de ayuda a la transición dirigido a quienes están a cinco años de la edad legal para jubilarse. Durante el periodo, como parte de este proceso, fueron asistidos siete trabajadores que cumplieran con los requisitos.

Tipos de programas:

1.

Asesoría y apoyo: Taller de preparación para el egreso, con foco en el sistema previsional.
2.

Preparación y contención emocional: Taller “Mirando el Futuro”, que busca acompañar el proceso de desvinculación.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El desarrollo de carrera de nuestros trabajadores es muy importante. Nuestro plan estratégico depende de que ellos tengan acceso a las competencias que demanda un mercado que está cambiando de manera vertiginosa. Esto requiere un análisis periódico de la labor que realiza cada persona dentro de la Compañía. Para ello, contamos con un sistema de gestión de desempeño, el programa Crecer, que considera una evaluación anual de competencias transversales para todos quienes llevan más de cuatro meses en la Compañía.

ETAPAS DE CRECER:

1.
Autoevaluación y evaluación.
2.
Calibración.
3.
Feedback y fijación de objetivos.
4.
Feedback de seguimiento.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360°:

Durante el periodo, dentro del proceso de gestión del desempeño, realizamos por primera vez una evaluación 360° que consideró a todos los gerentes y subgerentes de la Compañía. Los 64 ejecutivos, activos al momento de la evaluación, fueron evaluados por su jefatura, sus equipos directos y por sus pares y/o clientes, enriqueciendo el feedback recibido al agregar otras fuentes que complementan la visión de la jefatura.

EVALUACIÓN 360°	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL
Subgerentes	11	40	51
Gerentes	2	11	13
TOTAL GENERAL	13	51	64

PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES	MUJERES	NÚMERO HOMBRES EVALUADOS	NÚMERO MUJERES EVALUADAS	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL GENERAL
Alta gerencia	82%	50%	9	1	11	2	13
Gerencia y subgerencias	82%	64%	31	7	38	11	49
Jefatura	90%	86%	157	60	175	70	245
Operario	77%	50%	82	1	106	2	108
Fuerza de venta	64%	67%	36	12	56	18	74
Administrativos	74%	74%	84	81	113	110	223
Auxiliares							
Otros profesionales	55%	44%	252	117	458	266	724
Otros técnicos							
TOTAL	68%	58%	651	279	957	479	1436

Este cálculo considera el criterio CMF para el porcentaje de cobertura de la evaluación de desempeño. A nivel interno, los resultados considerados excluyen del universo a aquellas personas con antigüedad menor a cuatro meses y licencias por más de ocho meses. Con este criterio, el nivel de participación asciende a 98%.





ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

Las personas son la base de nuestra operación y fidelizar el talento es parte de lo que mueve las gestiones y acciones de la Gerencia de Personas. En ese sentido, en 2023, la implementación de iniciativas buscó aumentar la permanencia de los trabajadores en la Compañía, para lo cual creamos programas orientados, sobre todo, a buscar nuevas formas de asegurar el aporte de las mujeres a la organización.

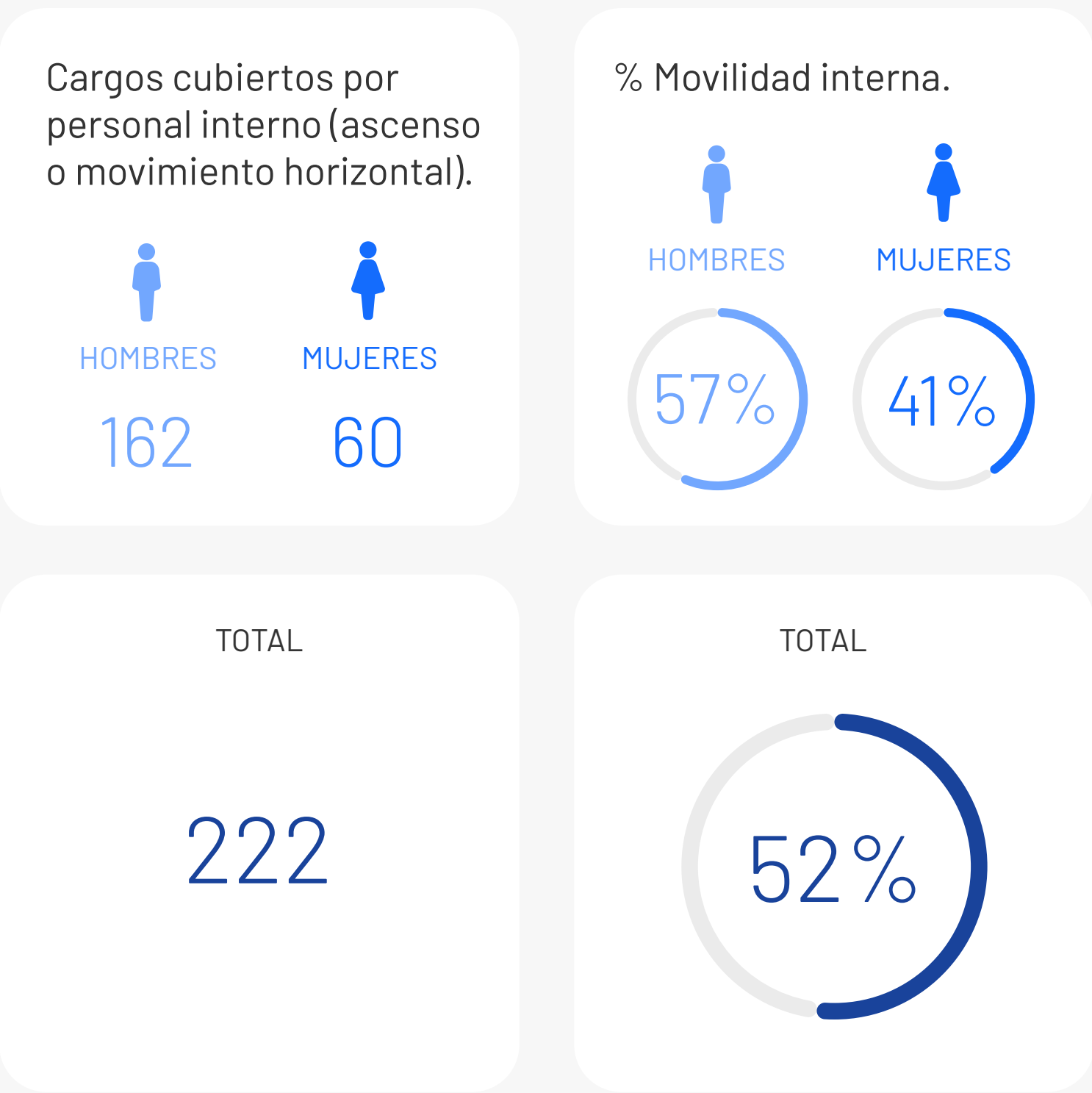
En ese marco y con el objetivo de atraer e incorporar a los mejores talentos que requerimos para nuestro proceso de transformación, participamos activamente en ferias universitarias y actividades de vinculación, tanto en modalidad presencial como online. Ejemplos de ellos son la Feria de Colocaciones de Ingeniería Civil de la Universidad Católica de Chile o la de la Universidad Federico Santa María. Asimismo, hemos incorporado a otras entidades académicas del país, para descentralizar el proceso de captación de nuevos talentos y brindar oportunidades a los estudiantes de todos los territorios. Por otra parte, desde la perspectiva de la diversidad e inclusión, hemos sido parte de ferias laborales inclusivas organizadas por Reqlut y Ab Inbev, en conjunto con la municipalidad de Providencia.

CIFRAS DE CONTRATACIONES Y MOVILIDAD INTERNA

GRI 401-111.10.2

REGIÓN	CANTIDAD DE NUEVOS TRABAJADORES	TASA DE CONTRATACIONES DE NUEVOS DE TRABAJADORES	TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL	TASA DE ROTACIÓN VOLUNTARIA	TOTAL DE EGRESOS	TOTAL DE EGRESOS VOLUNTARIOS
Arica y Parínacota	1	1,0%				
Tarapacá	2	3,4%				
Antofagasta	7	1,9%	0,4%	0,4%	5	4
Atacama	4	1,4%	0,2%		2	
Coquimbo	3	4,3%	0,2%	0,2%	1	1
Valparaíso	9	82,8%	0,7%	0,4%	10	1
Metropolitana	173		9,4%	7,4%	85	31
O'Higgins		0,5%		0,0%	1	
Maule	1	1,9%				
Ñuble	4	0,5%	0,3%		3	
Biobío	1		0,1%	0,0%	1	
La Araucanía						
Los Ríos		1,4%				
Los Lagos	3	0,5%	0,2%	0,2%	1	1
Aysén	1		0,11%	0,0%	2	
Magallanes						
TOTAL	209	99,5%	11,64%	9,0%	111	38

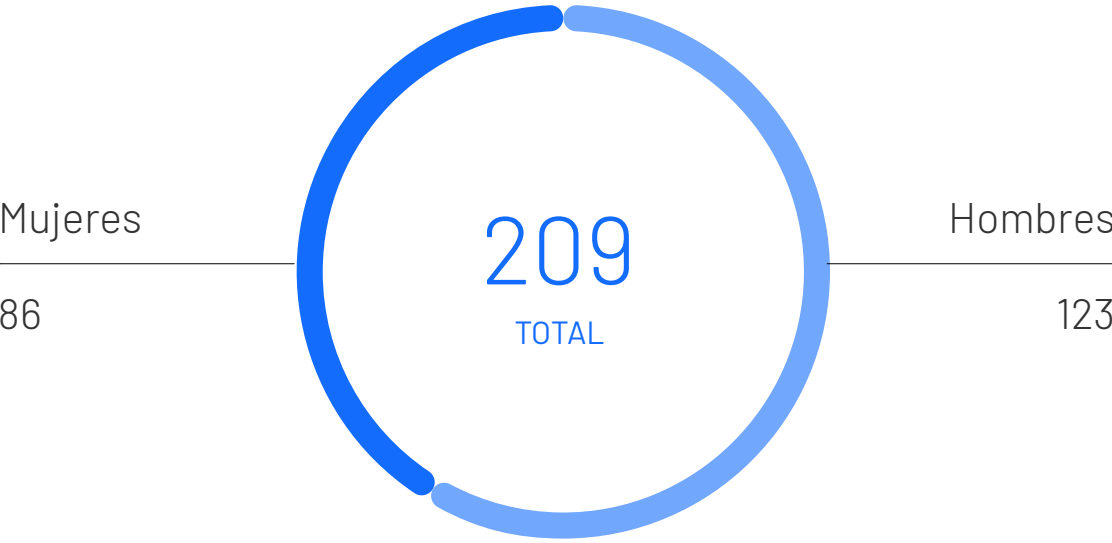
MOVILIDAD INTERNA



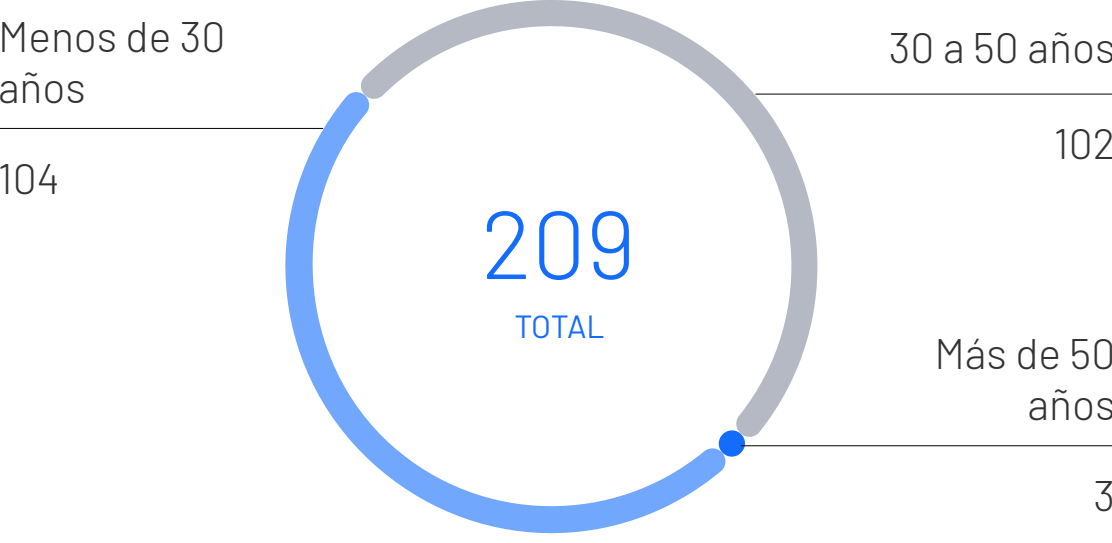


CONTRATACIONES POR GÉNERO

Fuente: Sistema SAP.



CONTRATACIONES POR EDAD



TASA DE ROTACIÓN DE TRABAJADORES

EGRESOS POR GÉNERO	NÚMERO DE EGRESOS NO VOLUNTARIOS	NÚMERO DE EGRESOS VOLUNTARIOS
Hombres	55	22
Mujeres	18	16
TOTAL	73	38

EGRESOS POR EDAD	NÚMERO DE EGRESOS NO VOLUNTARIOS	NÚMERO DE EGRESOS VOLUNTARIOS
Menos de 30 años	4	14
30 a 50 años	53	22
Más de 50 años	16	2
TOTAL	73	38



MM\$135

(valor neto)

Monto destinado a contratación asociados a headhunters y sitios especiales de reclutamiento, entre otros.





SALUD Y SEGURIDAD

GRI 403-111.9.2

La seguridad de nuestros trabajadores y clientes es un aspecto intransable de todas nuestras operaciones, verificamos de manera constante y continua que se cumplan con todos los protocolos que hemos establecido en esta materia.

Contamos con una Política de Calidad, Seguridad, Salud en el trabajo y Medioambiente y, bajo este marco, desarrollamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos, el que se implementa en cada sitio operativo con un modelo de Gestión de Riesgos de Terreno, basado en el modelo o ciclo de mejora continua.

Asimismo, tenemos algunas operaciones certificadas en las Normas Internacionales ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 vigentes en “Almacenamiento y Distribución de Combustibles y Lubricantes en Establecimientos Mineros” y “Transporte de combustible, desde la carga, en las plantas de San Vicente y Concón, hasta su entrega en plantas de Arauco, localizadas en Horcones, Valdivia, Nueva Aldea, Constitución y Licancel”.

En todas las operaciones buscamos dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en la Ley 16.744, relativa al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus reglamentos complementarios. Al mismo tiempo, operamos con las normativas de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), y aplicamos en los diversos procesos las normas internacionales NFPA, API y DOT, entre otras.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos, que cubre la totalidad de los trabajadores directos e indirectos, toma las directrices de la ISO 31.000 para la gestión del riesgo. Además, el sistema está fundamentado en el modelo de la CCPS para la seguridad de los procesos.

Por otra parte, y en búsqueda de la mejora continua, alineado al compromiso corporativo de la excelencia, entre nuestras prácticas existe un constante análisis de los procesos operativos para identificar los peligros y evaluar sus riesgos. En este marco, los colaboradores participan activamente y son actores relevantes del sistema, de modo de implementar las medidas de seguridad que garanticen la salud y seguridad de las personas y procesos.

La responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos recae en el área de Medioambiente, Prevención de Riesgos y Seguridad, que monitorea las instalaciones e implementa medidas de control para minimizar la exposición de los trabajadores, además de reportar sus acciones al Comité de Salud y Seguridad. Para evaluar y mejorar de forma continua el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo se utilizan distintas herramientas, tales como monitoreo y medición de indicadores claves (KPI corporativos internos, tasas de accidentabilidad, siniestralidad, frecuencia y gravedad), análisis de incidentes y no conformidades, evaluación de riesgos y oportunidades y revisión por parte de la alta dirección.

Para notificar peligros o situaciones de peligro laborales contamos con una plataforma de gestión de seguridad. Además, protegemos a los trabajadores frente a posibles represalias, a través de canales de comunicación interna, definidas por la Gerencia de Personas y establecidas en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La investigación de incidentes laborales sigue un proceso estructurado en el que participan los siete Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), que se reúnen mensualmente.

CULTURA ORGANIZACIONAL EN SEGURIDAD

El 2022 aplicamos el diagnóstico de cultura de seguridad DECKRA OCDI en donde fueros evaluamos 11 factores, de los cuales nueve predicen el desempeño en seguridad. Esta herramienta permite entender cómo funciona la organización y en qué grado la cultura organizacional apoya la seguridad.

En 2023 aplicamos una serie de planes de acción e iniciativas para mejorar nuestros resultados y reforzar que somos una empresa líder en el sector. Asimismo, capacitamos a todo el comité ejecutivo de tal manera que los líderes sean capaces de priorizar sus esfuerzos para generar el mayor impacto en esta materia. Desde 2024 estos mismos líderes deben incluir en sus agendas visitas en terreno para realizar liderazgo visible.





PREVENCIÓN

Entendemos que la prevención es lo fundamental en materia de seguridad, por lo cual realizamos una evaluación sistemática de los potenciales peligros, que cuenta con un protocolo detallado para su verificación analizando incidentes anteriores, revisión de normativas, participación de los trabajadores y el uso de herramientas específicas y tecnologías de monitoreo.

En Copec cuidamos a cada uno de nuestros colaboradores frente a estos peligros, asegurando las capacitaciones necesarias para inculcar una cultura preventiva e incorporando -en la medida de lo posible-, tecnología que mantenga alejadas a las personas de aquellas tareas de mayor riesgo, junto con promover el uso de sus elementos de seguridad como medida de autocuidado.

Tareas identificadas con mayor riesgo

- Trabajo en alturas.
- Exposición a sustancias químicas peligrosas.
- Trabajos con electricidad.
- Labores en espacios confinados.
- Soldadura.
- Manipulación manual de cargas pesadas.
- Trabajos en ambientes extremos.
- Exposición a radiación.
- Operaciones de transporte y construcción.

CIFRAS DE SALUD Y SEGURIDAD

	2023	
	TRABAJADORES	CONTRATISTAS
Dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad.	1.407*	13.966
La cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Tasa de accidentabilidad por cada 100 trabajadores.	0,1	1,3
Días perdidos por accidente laboral.	10	5.284
La cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	2	322
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable.	0,1	1,3
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los principales tipos de lesiones por accidente laboral corresponden a la categoría: "Golpeado por".	Los principales tipos de lesiones por accidente laboral corresponden a la categoría: "Golpeado por".
Fallecimientos por enfermedad laboral.	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral.	0	0
Cantidad de horas trabajadas.	3.039.120	30.166.560

Las tasas han sido calculadas cada 1.000.000 de HH trabajadas.
* Para estos cálculos consideramos la dotación promedio del año, dada la alta variación mensual en la cantidad total de trabajadores.





SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	PORCENTAJE DE TRABAJADORES DIRECTOS EN RELACIÓN A LA DOTACIÓN TOTAL	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	PORCENTAJE DE TRABAJADORES INDIRECTOS EN RELACIÓN A LA DOTACIÓN TOTAL
Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral.	1.407	100%	13.966	100%
Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral auditado internamente.	1.407	100%	13.966	100%

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD	2023	2022
Número de actividades de identificación de riesgo.	350	320
Trabajadores participantes en actividades de identificación de riesgo.	200	100

INDICADORES PROPIOS DE SEGURIDAD	ÍNDICE DE FRECUENCIA*	TASA ACCIDENTES DE CLIENTES ESTACIONES DE SERVICIO**	AMM PLANTA DE COMBUSTIBLE***	AML P PLANTA DE LUBRICANTES****
2022	3,3	0,24	8,2	0,3
Meta 2022	<3,40	<0,19	<9,0	<0,24
2023	0,66	0,17	8,8	0,34
Meta 2023	<3,40	<0,19	<8	<0,24

* N° de accidentes con tiempo perdido por un millón de horas trabajadas.
** N° de accidentes de clientes por un millón de transacciones.
*** N° de accidentes por un millón de m³ de combustible despachado.
**** N° de accidentes por un millón de litros de lubricante producido.

AMIK HISTÓRICO DE PRODUCTOS*	ACCIDENTES	TOTAL KM RECORRIDOS	AMIK
2022	22	98.540.741	0,22
2023	12	96.537.480	0,12

* Número de accidentes por un millón de km recorridos.

NÚMERO DE:	2023	2022
Cursos de salud y seguridad dictados a trabajadores Copec.	34	21
Horas de formación en salud y seguridad a trabajadores Copec.	6.575	2.129
Trabajadores capacitados en salud y seguridad.	972	312
Cursos de salud y seguridad dictados a contratistas.	8	8
Horas de formación en salud y seguridad a contratistas.	1.616	1.280





Equipo Ampliado

CONCESIONARIOS Y ATENEDORES

Nuestra extensa red de estaciones de servicio es esencial para cumplir con el propósito corporativo. La labor que día a día llevan a cabo nuestros concesionarios y atendedores permite cumplir con esta promesa. Ellos son, en parte importante, nuestra cara frente a los clientes y la sociedad, quienes transmiten nuestros valores y llevan los servicios a los lugares más apartados, generando la conectividad de las personas a lo largo y ancho de todo Chile.

Los concesionarios –actualmente, 543– son nuestros principales aliados y mantener con ellos un vínculo estrecho es uno de los focos prioritarios en la organización. Es su trabajo, desde la instalación de las primeras estaciones de servicio y tiendas de conveniencia, lo que marca un antes y un después en la historia de Copec y de sus clientes. Han sido, son y seguirán siendo actores trascendentales en momentos clave de la Compañía, por eso hoy enfrentamos con ellos el desafío de incorporar los negocios emergentes, las energías renovables y nueva movilidad.

A través de la Gerencia Red de EDS velamos por el ciclo de vida de cada uno de ellos, generando programas de apoyo, comunicación, evaluación, vinculación y estableciendo las metas comerciales que les permitan crecer y consolidar sus negocios, porque tenemos la certeza de que su éxito es el nuestro.

En ese contexto, contamos con oficinas comerciales divididas por zonas en cuatro equipos: Norte, Santiago, Centro y Sur, las que –a su vez– poseen áreas administrativas, comerciales y operacionales, que son las responsables del cumplir con los objetivos del negocio, ejecutar las estrategias, relacionarse con las autoridades y emprender la búsqueda de terrenos para la expansión.

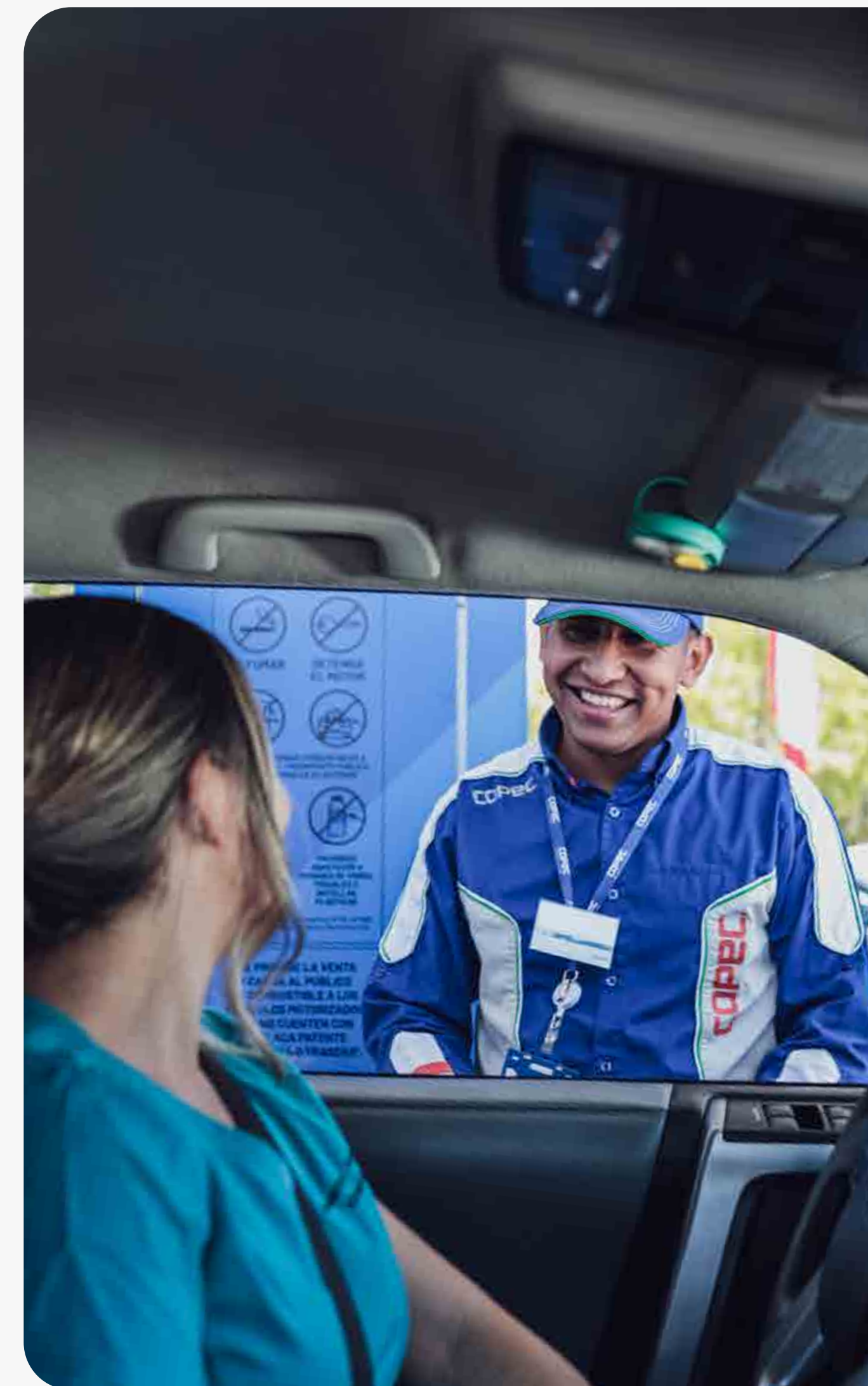
En 2023, lanzamos Acciona, programa que incorporó metas relacionadas con el cumplimiento de las necesidades de las distintas audiencias definidas por Copec: Medioambiente, Clientes, Equipo Ampliado, Sociedad y Accionistas. El objetivo es alinear las exigencias y expectativas que estos grupos tienen hacia la Compañía con las metas de los concesionarios, que son los responsables finales de implementar la propuesta de valor y concretar el cumplimiento de nuestro propósito. De esta forma, incorporamos dentro de los KPI relevantes, temas relacionados con generación de valor económico para los accionistas, preocupación por el medioambiente, espacios laborales sanos y seguros, además de promover el relacionamiento con las comunidades vecinas a sus instalaciones.

Esta nueva forma de medir el desempeño está impactado por la actualización del modelo comercial, que comenzó a implementarse en octubre de 2023, y que busca reconocer el esfuerzo y la generación de valor en cada estación de servicio

para alinear los incentivos económicos hacia los concesionarios de forma de que trabajemos por los mismos objetivos. Así, dando relevancia a los actores que demuestran las mejores prácticas y rendimientos, reforzamos el lema que nos acompaña desde 1986: Primera en servicio.



Para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en todo momento, las estaciones de servicio jamás dejan de operar. Bajo ese compromiso, la filial Arco-Prime administra estaciones de manera transitoria o permanente, con el objetivo de dar continuidad operacional ante cambios de concesionarios, o asegurar la cobertura territorial a nivel nacional. Este último rol es de particular importancia para el desarrollo del país y la integración territorial, ya que en general implica la operación de estaciones y tiendas de conveniencia en lugares remotos, tales como la Carretera Austral. A fines de 2023, 88 de las estaciones eran administradas por esta filial.



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

101

CIFRAS DE ATENEDORES Y CONCESIONARIOS

GRI 2.8

543



concesionarios Copec.

21%

mujeres.



88

administradores de
Arcoprime.

47%

tiene más de 10 años
de antigüedad como
concesionario de Copec.

11.541



trabajadores.

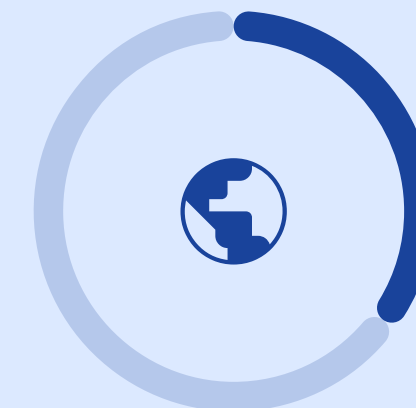
20%

mujeres.



35%

extranjeros.



5.490



trabajadores.

60%

mujeres.



14%

extranjeros.



Perfil de los trabajadores de estaciones de servicio:

Perfil de los trabajadores de tiendas Pronto y Punto:



Servicios de apoyo y beneficios a los concesionarios y atendedores



ACADEMIA COPEC:

Área de formación integral para trabajadores de estaciones de servicio, lubricantes y tiendas y sus familias.



PROGRAMA PITS:

Premia y reconoce el desempeño en servicio de nuestros atendedores, a través de puntos, que luego pueden canjear por beneficios.



COPEC CENTRO:

Encargada de diseñar la malla de formación, realizar acompañamiento y la selección de concesionarios, así como la estandarización de procesos y experiencia.



COMUNICACIONES:

Equipo Copec encargado de conectar las necesidades, noticias e informaciones relevantes desde la Compañía hacia los concesionarios y viceversa.



SUBGERENCIA DE NEGOCIOS:

Área que vela por la estrategia general de todos los negocios de las estaciones de servicio y genera planes para el cumplimiento de objetivos de rentabilidad tanto para la Compañía como sus concesionarios. Además busca y genera nuevas oportunidades de negocio para complementar la oferta de valor a los clientes y optimizar los resultados.

Principales actividades con concesionarios 2023

Vincularnos, transmitir las experiencias y traspasar conocimiento es muy importante dentro de la relación con los concesionarios. En 2023, por tercer año y durante tres días consecutivos, efectuamos la versión virtual del Congreso Concesionarios, que contó con 684 participantes y 34 expositores. En esta instancia, en la que estuvieron involucradas 19 áreas de Copec, dimos a conocer los objetivos de corto plazo para la red y presentamos la nueva estrategia e imagen corporativa de la Compañía.

Adicionalmente, llevamos a cabo en Pucón la Premiación de Imagen y Servicio de concesionarios con 200 invitados, donde entregamos 92 reconocimientos para los distintos negocios por el desempeño del año 2022 con un total de 72 estaciones de servicios y tiendas premiadas.

En el período también organizamos dos expediciones a las Torres del Paine, en las que participaron las cuatro gerencias comerciales, sumando a 130 asistentes y, para reforzar la cultura, realizamos la Ceremonia de Reconocimiento a la Trayectoria de Concesionarios, organizada por la Gerencia de Concesionarios y Copec Centro, instancia a la que asistieron 36 concesionarios distinguidos.





ACADEMIA COPEC: Capacitación para el crecimiento

En la Compañía, uno de los objetivos es potenciar los talentos de todos quienes son parte de nuestro Equipo Ampliado. Buscamos que en cada eslabón de la cadena contemos con elementos diferenciadores que sean capaces de transmitir el sello de la cultura en la que nos hemos desarrollado. Este es el espíritu que existe detrás de Academia Copec.

Este es un espacio de formación, aprendizaje y desarrollo de capacidades, dirigido a todos quienes trabajan en las estaciones de servicio. A través de esta instancia buscamos potenciar el ecosistema de la red y su operación, capacitando a atendedores, administrativos y concesionarios para un óptimo desempeño y, al mismo tiempo, para abordar los desafíos futuros, aportando al crecimiento sostenible de la Compañía y el país. Desde una perspectiva en evolución y constante movimiento, la ruta formativa de Academia Copec acompaña el ciclo laboral completo del trabajador, adaptándose a los cambios, contribuyendo de manera constante al servicio y operación de excelencia, a la motivación laboral y al bienestar.

La oferta de capacitación se organiza en dos grandes ejes:

- Formación para el desempeño en el puesto de trabajo.
- Formación para el desarrollo.

Formación para el desempeño en el puesto de trabajo

A través de este eje buscamos mantener actualizados los conocimientos y competencias de quienes trabajan en las estaciones de servicio para apoyar el crecimiento sostenible del negocio y el cuidado de la operación. Esto es realizado a través de 31 cursos, que son organizados en programas relacionados con: administración y gestión; excelencia en el servicio; habilidades transversales; medioambiente, prevención y seguridad; liderazgo; comunidad y ventas.

Este eje formativo responde a requerimientos específicos solicitados desde las áreas de negocio de Copec, definiciones de focos que surgen de la Gerencia de Concesionarios, requerimientos levantados desde los propios concesionarios o a partir del resultado de la aplicación de instrumentos de detección de necesidades de formación, entre otros.

11.587
personas capacitadas.

100%
cobertura de las
estaciones de servicio.

39.631
horas de capacitación.

4
cursos en promedio
aprobados por persona.

Formación para el desarrollo

Ofrecemos cursos para el desarrollo de competencias transversales y apoyo a la nivelación de brechas educativas de quienes trabajan en las estaciones de servicio, beneficio extensivo para sus familias.

Dentro de estos programas, en 2023, fueron dictados Termina tu Media (nivelación de la escolaridad), Despega Digital (alfabetización digital en nivel inicial, básico e intermedio) y Apoyo Escolar (acompañamiento escolar para hijos de trabajadores de estaciones de servicio). Asimismo, hubo cursos de formación en oficios como Maestro Integral, Cocina, Pastelería y Administración y Computación, que permitieron a los participantes adquirir nuevas herramientas y oportunidades para la vida.

Desarrollamos también capacitaciones en emprendimiento que generan posibilidades para complementar ingresos a partir de la oferta de productos y/o servicios, a través de los cursos Aprendiendo a Empezar, Mujeres que Emprenden, Empezar Crecer y Empezar Digital. Tras evaluar estas instancias observamos que, a los seis meses de egreso, aproximadamente un 79% de quienes han participado en programas de formación en emprendimiento mantienen su iniciativa activa y cerca de un 40% de quienes se formaron en algún oficio, continúan ejerciéndolo activamente.

14
cursos. 25
imparticiones
concretadas.

1.319
trabajadores de estaciones
que postularon.

789
estudiantes.

39%
de las estaciones de servicio
tuvieron al menos un
participante en programas de
formación para el desarrollo.

19.465
horas de formación.

[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

104



ACADEMIA COPEC: Capacitación para el crecimiento

45

cursos.



63%

de trabajadores de
estaciones de servicio.

6

cursos para otras audiencias:
cuatro cursos para mecánicos
y dos para habilitar proyecto de
inclusión.

11.720

total acumulado de
personas capacitadas.

700



concesionarios participantes.

56

imparticiones.



90%

de concesionarios cubiertos.



Cifras destacadas Academia Copec

100%

de cobertura de las
estaciones de servicio.

10.887

trabajadores de estaciones
de servicio.

69%

de los cursos tuvo por
finalidad la formación para el
desempeño del rol.

59.096

horas de formación.



33

cursos para trabajadores de
estaciones de servicio y 10
cursos para sus familiares.

31%

para formación para el
desarrollo.

133



familiares.



DISTRIBUIDORES DE LUBRICANTES

Nuestra red está conformada por 17 distribuidores de lubricantes con una cobertura completa a lo largo y ancho del país, conforme al desafío de llegar donde los clientes nos necesitan, buscando el equilibrio entre el beneficio económico y el valor que aportamos a la sociedad.

Hitos destacados:



ESPACIO DE EXPERTOS:

Desarrollamos la primera cápsula e-learning, en conjunto con Academia Copec, dirigida a clientes de reventa, en la que se inscribieron 540 personas.



PLATAFORMA DE RUTEO:

Herramienta de optimización de carga y eficiencia en ruta de los distribuidores gracias a la que logramos una adhesión del 88% de nuestra red y terminamos el año cumpliendo sobre un 60% de entregas perfectas.



SEGURIDAD:

Llevamos a cabo un plan, en conjunto con la ACHS, para fomentar la seguridad dentro de las bodegas y evitar riesgos críticos. Cumplimos con el 80% de las exigencias.



FÓRMULA:

Dentro del programa de Fidelización Fórmula, tuvimos una participación de 2.520 clientes y alcanzamos MM \$163 en puntos canjeados.



SOSTENIBILIDAD:

Logramos recuperar y revalorizar 20 toneladas de envases de lubricantes en nuestros principales clientes de reventa de la Región Metropolitana.



CONVENCIÓN REGIONAL PANAMÁ:

Celebramos la primera convención regional de distribuidores de lubricantes de Copec y Terpel en la costa del Pacífico de sudamérica (Chile, Colombia, Perú y Ecuador). La instancia contó con 133 participantes, de los cuales 23 representaron a distribuidores de Copec y 12 fueron ejecutivos de Copec, mientras que el resto de los asistentes representaron a Terpel, ExxonMobil y distribuidores de otros países de la región.





PROVEEDORES

GRI 2.6

4.358

proveedores.

95%

proveedores nacionales.

79%

proveedores Pyme.

Somos un motor de impulso para el emprendimiento, la generación de oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida. En esa línea, procuramos ser fieles a este compromiso en la relación con nuestra red de 4.358 proveedores, de los cuales el 95% son proveedores nacionales y el 79%, empresas pyme. Abarcan todas las regiones a nivel nacional e internacionalmente trabajamos con entidades de América, Asia, Europa y Oceanía.

Dependiendo del tipo de obra, servicio o suministro, poseemos distintas relaciones comerciales, spot, mediano y largo plazo.

En 2023 solo un proveedor de combustibles concentró más del 10% de las compras de la Compañía. Los principales, y quienes nos permiten entregar con calidad y acorde a nuestra larga tradición de servicio, son básicamente empresas que suministran gasolina, petróleo y lubricantes. Otros como los siguientes, también son relevantes para el desempeño de nuestro negocio:

- Transportes.
- Construcción.
- Facilities.
- Servicio de laboratorio.
- Compra-arriendo de terrenos.
- Asesorías varias.
- Servicios computacionales.
- Suministro de materiales.
- Mantenimiento.
- Outsourcing.
- Servicios de aduana marítimos.
- Servicios financieros.
- Tratamiento de residuos.
- Hotelería - viajes.
- Servicios municipales.





Pago a proveedores

Sin perjuicio de que el plazo de pago estándar es de 30 días corridos, desde la fecha de contabilización de la factura, como parte de nuestro compromiso de colaboración con las pymes y su salud financiera, hemos definido en 15 días el tiempo de pago para ellos, proceso que aún estamos uniformando para todas las pymes.

Mientras en 2022, el pago a pymes y personas naturales se concretó a los 12 días promedio, incidido por un mayor porcentaje de este último segmento en la base total, en 2023 la proporción de empresas pymes creció y -por lo tanto- también lo hicieron los días promedio de pago (que es más cercana a 15 que a siete días), debido a que el proceso de facturación tiende a ser más lento.

Proveedores críticos

Definimos a nuestros proveedores críticos de acuerdo con los volúmenes de compra (más de un millón de dólares) y la posibilidad de sustitución o relevancia que tienen para el negocio (proveedores únicos). Dentro de este segmento están también los transportistas, así como proveedores de materiales estratégicos (surtidores o repuestos para mantenimiento de equipos, por ej.), y de construcción, con un volumen de compra sobre los MM\$2.000 al año. El listado es dinámico y es revisado anualmente.

En 2023, contamos con 179 proveedores críticos, lo que representa un 4,1% del total de ellos y que equivalen al 98% del total de adquisiciones.

Compromiso Pyme

El proyecto Compromiso Pyme, iniciado en 2022, tiene como objetivo brindar oportunidades de desarrollo tanto operativo como financiero a estas empresas que proveen servicios o suministros a Copec por medio de mentorías y acompañamiento. Este proyecto implica que trabajadores voluntarios de Copec sean formados para acompañar las empresas en sus desafíos.

En 2023 implementamos las mejoras detectadas en las pymes unidas al proyecto en 2022 – un total de 16- y también iniciamos el proceso de acompañamiento a las inscritas este año.

En junio de 2023 fuimos galardonados con el Sello Pyme, otorgado por la organización Unión Emprendedora, en reconocimiento a nuestro compromiso y apoyo a las pequeñas y medianas empresas.

INDICADORES DE PROVEEDORES COPEC	2023	2022
Número total de proveedores.	4.358	4.313
MMUS\$ pagados durante el año al total de proveedores.	13.159	11.469
Días promedio de pago a proveedores.	23	23
Número de proveedores nacionales.	4.159	4.132
Porcentaje de proveedores nacionales.	95%	96%
US\$ pagados a proveedores nacionales durante el año.	6.457.027.851	7.408.065.349
Porcentaje anual pagado a proveedores nacionales.	56%	56%
Número de proveedores pyme.	3.433	2.019
Porcentaje de proveedores pyme.	79%*	47%
MMUS\$ pagados a proveedores pyme durante el año.	198	588
Porcentaje anual pagado a proveedores pyme.	5%	2%
Días promedio de pago a proveedores pyme.	16	12

* El incremento en la cantidad de proveedores pyme se debe a que en 2023 creamos cerca de 150 proveedores de forma mensual, de los cuales aproximadamente el 80% corresponde a proveedores pymes. El porcentaje de creación de grandes empresas es bajo, dado que son proveedores históricos. Además, en 2022, hubo una caída importante en las compras totales de la empresa y eso afectó a los servicios y productos que son no core, siendo la mayoría provistos por empresas pymes.





Pago a proveedores

PROVEEDORES NACIONALES

PROVEEDORES NACIONALES	NÚMERO DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL US\$	INTERESES POR MORA EN PAGO DE FACTURAS	NÚMERO DE PROVEEDORES NACIONALES
Hasta 30 días	67.625	3.843.761.585		3.616
Entre 31 y 60 días	12.502	2.491.726.563		1.003
Más de 60 días calendario	1.656	121.539.703		339
TOTAL	81.783	6.457.027.851	0	4.958

PROVEEDORES EXTRANJEROS

PROVEEDORES EXTRANJEROS	NÚMERO DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL US\$	INTERESES POR MORA EN PAGO DE FACTURAS	NÚMERO DE PROVEEDORES EXTRANJEROS
Hasta 30 días	537	117.520.000		66
Entre 31 y 60 días	885	4.626.972.000		53
Más de 60 días calendario	647	267.687.000		66
TOTAL	2.069	5.012.179.000	-	185

PROVEEDORES TOTALES

PROVEEDORES TOTALES	NÚMERO DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL US\$	INTERESES POR MORA EN PAGO DE FACTURAS	NÚMERO DE PROVEEDORES
Hasta 30 días	68.162	3.961.281.585	-	3.682
Entre 31 y 60 días	13.387	7.118.698.563	-	1.056
Más de 60 días calendario	2.303	389.226.703	-	405
TOTAL	83.852	11.469.206.851	-	5.143*

*Algunos proveedores tienen pagos en más de una clasificación (Hasta 30, entre 31 y 60 y más de 60 días) por eso son más de 4.358 proveedores.

En Copec, buscamos ser un motor de impulso para el emprendimiento, la generación de oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida. En esa línea, procuramos ser fieles a este compromiso en la relación con nuestra red de 4.358 proveedores.





Evaluación de proveedores

GRI 414-111.10.8

Para cumplir con los parámetros de calidad que los clientes y el país esperan de Copec, es necesario contratar a proveedores que respondan a esos estándares. En ese marco, contamos con una Política de Evaluación de Proveedores, que establece los criterios para el análisis de desempeño de quienes participan en los procesos de adquisición de materiales, insumos y servicios, de manera de contribuir a la adecuada selección.

Entre las definiciones están la trayectoria de la empresa, la gestión en términos de calidad, sostenibilidad, innovación, criterios técnicos, logísticos, de servicio y seguridad industrial. También son considerados factores como el precio, cumplimiento de plazos, evaluación técnica y financiera.

El proceso es llevado a cabo por trabajadores de nuestra Compañía, quienes aplican un procedimiento propio. Con los resultados generamos planes de acción correctivos y de mejora dirigidas a proveedores con nota deficiente (menos de 60 de un total de 100 puntos).

KPI'S PARA EL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES	2023
Número total de proveedores evaluados en forma documental o en terreno.	150
Meta para 2023 (de número de proveedores evaluados).	150
% de proveedores significativos evaluados.	3,4%
Número de proveedores evaluados con impactos sustanciales actuales/potenciales.	0
% de proveedores con impactos negativos sustanciales actuales/potenciales con plan de acción correctivo acordado.	18
Número de proveedores con impactos negativos sustanciales actuales/potenciales que fueron terminados.	0

PROGRAMAS DE CONSTRUCCIÓN DE CAPACIDAD	2023
Número total de proveedores en programas de construcción de capacidad.	16
Meta para 2023.	7
% de proveedores significativos en programas de construcción de capacidad.	0*

*Ningún proveedor participante del programa Compromiso Pyme es clasificado como proveedor significativo.





Evaluación de nuevos proveedores

GRI 414-111.10.8

Encuesta de Sostenibilidad a Proveedores

En 2023 buscamos continuar con el desarrollo de variables de sostenibilidad en los procesos de compras mediante la elaboración de una encuesta dirigida a los proveedores pyme y grandes empresas.

El objetivo de la Encuesta de Sostenibilidad, aplicada a 832 proveedores, fue:



Levantar información sobre las prácticas éticas, sociales y ambientales de quienes prestan servicio o venden insumos a la Compañía.



Detectar oportunidades de mejora y colaboración.



Incorporar variables de sostenibilidad en nuestras bases de licitación y en los respectivos procesos de adjudicación.

832

Número de proveedores que respondieron la encuesta y cuya información fue analizada con criterios de sostenibilidad.

A la fecha de cierre de este reporte.

19%

Porcentaje de proveedores analizados sobre el número total de proveedores.

Ética y cumplimiento en la gestión de proveedores

El cumplimiento de las normas y el desempeño ético está inserto en nuestra cultura y es un pilar que sustenta el reconocimiento que los consumidores tienen del aporte que hacemos al país. Por ello, alinear a proveedores y contratistas con estos parámetros es una preocupación permanente de la administración, para lo cual cada proveedor completa y suscribe la adhesión a nuestro Modelo Prevención del Delito, al Código de Ética, y a la Política de Libre Competencia. Mediante este compromiso, declara y garantiza que observará los principios de ética de Copec o, en caso de contar con sus propios sistemas de cumplimiento, que los acatará a cabalidad, conduciendo su negocio conforme a los más altos estándares en esta materia.

Los prestadores de bienes y/o servicios también están comprometidos con divulgar nuestros principios, valores y normas a sus representantes, colaboradores, proveedores, subcontratistas y otros que actúen en su nombre y que estén directa o indirectamente involucrados en el logro del objeto del contrato, así como a comunicar cualquier hecho que pudiere infringir los lineamientos éticos o normativos que pudieran constituir delitos de la Ley 20.393.

Como una forma de recordar estos lineamientos base y asegurar el fácil acceso a esta información, el Código de Ética de Copec está publicado en el [Portal de Proveedores](#).





CONTRATISTAS

Durante el periodo 2023 contamos con 131 empresas contratistas que proveen principalmente transporte, mantención de maquinarias, construcción y remodelación de estaciones de servicio, operación de buques tanque, servicios de oficinas y plantas (como aseo, seguridad, casino) y otros que son esenciales para la continuidad de nuestro servicio.

Por lo tanto, mantener un vínculo cercano y formarlos en los temas que son relevantes como Compañía es una tarea que asumimos con especial preocupación. En esta línea, en el año realizamos dos capacitaciones -orientadas a los trabajadores contratistas- asociadas a un mejor desempeño de sus funciones. En total, participaron 163 contratistas, con una media de ocho horas de formación.

Asimismo, nos preocupa que estas empresas cumplan con estándares mínimos de salario digno y condiciones laborales óptimas para sus trabajadores, para lo cual hemos definido un Ingreso Mínimo Mensual Operaciones Copec (IMMOC), equivalente a \$500.000 brutos para los trabajadores dependientes de empresas contratistas o prestadores de servicio permanentes.

CIFRAS DE CONTRATISTAS

Número de empresas contratistas.



Porcentaje de trabajadores contratistas mujeres.



Número total de trabajadores contratistas.



*En el período, adjudicamos la misma cantidad de obras a un menor número de empresas contratistas, las que asumieron un mayor número de obras en el año, debido -en general- a la situación de construcción del país.





TRANSPORTISTAS

1.996



conductores.

72



transportistas terrestres.

3



transportistas marítimos.

1



transportista ferroviario.

El transporte de combustible, desde el origen hasta nuestras estaciones de servicio, es sin duda uno de los servicios más relevantes para la continuidad de la operación. En 2023 perfeccionamos un ranking de empresas contratistas (creado en 2022) que considera variables financieras, de calidad y sostenibilidad, orientado a lograr una alineación con el perfil de servicio que requerimos y, en aquellos casos donde existen brechas, acompañarlos en su mejora continua.

Para ello, generamos una jornada de difusión de la estrategia de transporte 2023 llamada “Un Giro a la eficiencia”, donde dimos a conocer el modelo de gestión basado en seguridad, eficiencia, sostenibilidad y relacionamiento.

En esta nueva mirada, junto con factores de calidad, hoy disponemos de una herramienta autogestionable alineada con los objetivos de Copec y que permite al transportista conocer la ruta de navegación y generar iniciativas que mejoren el servicio en ámbitos que antes no habían sido abordados.

Estamos convencidos de que los logros que hemos alcanzado en materia de seguridad y excelencia en el servicio son fruto, en gran medida, de las acciones permanentes que llevamos a cabo para fortalecer el vínculo con nuestros transportistas. Buscamos conectar con ellos a través de diversas plataformas y nos reunimos en instancias que logran una alta convocatoria.

En 2023 organizamos una convención que alcanzó el 90% de asistencia, en la que abordamos temas de seguridad y protección personas en la ruta, así como también dimos una charla especial de sobre alcances legales de la nueva Ley de Delitos Económicos y Ambientales. Asimismo, buscamos instancias

para celebrar y premiar el desempeño, en línea con la meta de mejora continua, siendo uno de los eventos más destacados la celebración en plantas y bases de transportistas del Día del Conductor.

Además, hemos realizado un trabajo colaborativo en relación con la sostenibilidad y nuestro compromiso de carbono neutralidad. Nos adherimos como empresa generadora al programa Giro Limpio que busca implementar estrategias y tecnología para el ahorro de combustible e invitamos a las empresas transportistas a comprometerse con este desafío para poder llegar al primer semestre de 2024 con el 50% de la flota adherida a esta instancia.



Uno de los aspectos relevantes y transversales a la operación de transporte es la seguridad, logrando este 2023 un KPI histórico de nuestro AMIK (accidentes por millón de kilómetros recorridos) de 0,12, superando en disminución la meta de este año que correspondía a un 0,20, el más bajo desde que contamos con registros de seguimiento del indicador en Copec. Esto refleja la buena gestión de nuestras empresas transportistas y áreas colaboradoras que permitieron obtener este gran hito.

Nos adherimos como empresa generadora al programa de Giro Limpio que busca implementar estrategias y tecnología para el ahorro de combustible.





[Bienvenida](#)

[Clientes en el centro](#)

[Gobernanza](#)

[Equipo ampliado](#)

[Desempeño medioambiental](#)

[Desempeño social](#)

[Nuestras empresas](#)

[Anexos](#)

113

05 Desempeño Medioambiental



COPEC



DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL

En 2021 decidimos modificar nuestro nombre “Compañía de Petróleos de Chile”, reemplazándolo por Copec S.A., y eliminamos la palabra “petróleo” de la razón social. El mismo año nos impusimos metas y plazos para disminuir el impacto de las operaciones: reducir al 2025 un 30% del consumo de agua en las estaciones de servicio, generar cero residuos al 2029 y lograr la carbono neutralidad de la Compañía al 2030, todos contenidos en nuestra Declaración de Cambio Climático.





Cifras de gestión medioambiental



100%

de las estaciones de servicio son carbono neutral mediante la compensación de 32.199 ton CO₂e.

(correspondiente a la captura de emisiones de 3.219.900 árboles).



170.079 ton

CO₂e es nuestra huella de carbono (Alcances 1 y 2).



239.978 kWh

de electricidad autogenerados en las estaciones de servicio que evitan 58.074 toneladas de CO₂e.



8

ecosistemas con iniciativas que contribuyen a la protección de su flora y fauna.



53.875 ton

CO₂e compensadas a través del programa Mi Huella de clientes.

(correspondiente a la captura de emisiones de 5.387.500 árboles).



58

estaciones de servicio con jardines sustentables.



1.109 ton

de residuos valorizados en plantas, estaciones de servicio y tiendas de conveniencia.



100%

de las aguas son reutilizadas en las 51 estaciones de servicio que cuentan con un sistema de tratamiento.



Gobernanza Medioambiental

GRI 2.2, 11.2.1

Nuestra vocación de futuro nos impulsa a integrar la sostenibilidad y la gestión medioambiental como un concepto clave en la cultura, estructura y toma de decisiones de la Compañía.

Así, después de que Chile adhiriera a los esfuerzos internacionales para controlar los efectos del cambio climático y estableciera como meta alcanzar la neutralidad de emisiones de GEI al 2050 (alcances 1 y 2), en Copec nos autoimpusimos el objetivo de reducir nuestras emisiones y diseñamos un plan que fija plazos e indicadores.

Es una hoja de ruta ambiciosa que busca gestionar las metas ambientales y ejecutar acciones que ayuden también a disminuir la huella de carbono de los clientes, a partir de una serie de innovaciones en aditivos, lubricantes y biocombustibles, además de la transición hacia las nuevas energías, con el propósito de masificarlas en el mediano y largo plazo. Todo, para conseguir que la Compañía pueda distribuir y comercializar una proporción superior de energías renovables por sobre los combustibles fósiles.

Estos objetivos han sido validados desde el Directorio de la Compañía y la Alta Dirección fue mandatada para implementarlos. En 2023, la responsabilidad de la gestión recaía en el área de Medioambiente, Prevención y Salud y Seguridad, dependiente al término de ese período de la Gerencia de Ingenie-

ría. En tanto, al cierre de este documento, el área de Medioambiente reporta a la Subgerencia de Sostenibilidad, tal como el área del mismo nombre. Esta nueva subgerencia depende de la Gerencia de Asuntos Corporativos, la que tiene un reporte directo a la Gerencia General, la que revisa y aprueba todas las materias relacionadas y que, además, analiza en el Comité de Sostenibilidad.

En esta instancia, en donde participan trimestralmente todos los gerentes de área, incluido el contralor, son revisados los avances en cada una de las audiencias de la Estrategia de Sostenibilidad, siendo una de ellas Medioambiente. En tanto, mediante las Política de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada en 2018 por el Directorio y la Política de Sostenibilidad, aprobada en 2020, declaramos nuestros compromisos, basados en el propósito de Copec, que busca operar con excelencia, y minimizar el impacto ambiental, a fin de alcanzar el equilibrio entre el beneficio económico y el valor que aportamos a la sociedad. También abordamos nuestras obligaciones en relación con el medioambiente y el entorno en todas nuestras operaciones, estableciendo como deber el cumplimiento de la normativa vigente y compromisos ambientales, desafiándonos, asimismo, a ser un referente en nuestra industria en la transición energética.

Además, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental(SGA) que cubre el 100% de nuestras operaciones y que está certificado externamente acorde a la ISO 14001 para tres alcances: "Almacenamiento y distribución de combustibles y lubricantes en establecimientos mineros", "Transporte de combustible, desde la carga, en las plantas de San Vicente y Concón, hasta su entrega en Plantas de Arauco localizadas en Horcones, MAPA, Valdivia, Nueva Aldea, Constitución y Licancel" y "Venta, compra y entrega de combustibles marinos a naves que lo requieran en los puertos del litoral nacional, mediante buques tanque, oleoductos o camiones". Adicionalmente, Copec ha avanzado en la incorporación de auditorías internas en sus operaciones para asegurar el cumplimiento de los parámetros establecidos en el sistema de gestión.

En 2021 difundimos la [Declaración de Cambio Climático de Copec](#), que define los tres ámbitos en los que –desde entonces– hemos concentrado nuestros esfuerzos: cambio climático, economía circular y biodiversidad.





EJE CLIMÁTICO

En este eje buscamos acelerar la transición energética con el desarrollo de energías limpias y la producción de productos y servicios bajos en carbono. A ello, sumamos una serie de iniciativas que contribuyen a reducir o mitigar nuestra huella y la de los usuarios.

En esta línea, en 2023, continuamos con el programa Mi Huella, que a través de la App Copec propone a los clientes aportar, en un formato 1+1, a la compensación de sus emisiones por consumo de combustible, que incluye tanto la huella del combustible que compran, como la de los procesos llevados a cabo para la obtención de este. En ese esquema, adquirimos bonos de carbono de proyectos sustentables en Latinoamérica, principalmente de energía solar, eólica y conservación forestal.

En el periodo, bajo el programa Mi Huella compensamos 53.875 ton CO₂e, mientras que para neutralizar las emisiones de las estaciones de servicio, que son carbono neutral desde 2021, compramos 32.199 bonos de carbono. Ambos procesos están verificados, el primero por SCX, mientras que el segundo por Carbon Neutral.

Esto se suma a los proyectos piloto que hemos desarrollado para disminuir las emisiones de nuestros clientes, a través de pilotos de eficiencia energética y electrificación de sus flotas.

Al igual que todos los años, continuamos con la medición de nuestra huella de carbono, de alcances 1 y 2, proceso verificado en los estándares ISO 14.064/2018 (al cierre de este informe la medición de 2023 aún está en proceso de verificación), con el objetivo de avanzar hacia la carbono neutralidad al 2030, de acuerdo con los compromisos adquiridos y la ruta trazada. Cabe consignar que en 2022 llevamos a cabo una revisión exhaustiva y completa de nuestra huella de carbono e imple-

mentamos modificaciones significativas que implicaron el cambio de línea base establecida nuevamente ese año, dado que la anterior fue registrada en 2018. Este cambio responde a una revisión constante de la metodología del cálculo de nuestra huella de carbono, mirando de forma anual nuestros procesos, la significación y la incorporación de nuevas líneas de negocio, con el fin de ir subiendo siempre el estándar.

Para la medición, el alcance 1 incluye el consumo de combustible en grupos electrógenos, en vehículos de la empresa (camiones, camionetas, buques), en calderas (gas natural), así como el combustible de camiones tercerizados que prestan servicios de exclusividad para Copec, según lo señalado en la guía IPIECA.

En tanto, el alcance 2 considera el consumo eléctrico en estaciones de servicios, tiendas de conveniencia, plantas productivas y almacenadoras, oficinas y centros de distribución.

Dentro de nuestro enfoque en la sostenibilidad y transparencia corporativa, reconocemos la importancia del alcance 3 en nuestra huella de carbono, que en 2023 totalizó 28.068,5 ton CO₂e en las categorías Procesamiento de producto vendido, Actividades relacionadas con energía y combustible, Transporte y distribución aguas arriba, Residuos generados en operación y viajes de negocio. El alcance 3 engloba las emisiones indirectas que ocurren en la cadena de valor de la empresa, incluyendo pero no limitado al procesamiento de productos vendidos como la fabricación de solventes, la energía perdida en la distribución eléctrica y las operaciones de transporte tercerizado que excluyen el transporte de combustibles y lubricantes. Además, este alcance considera las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de los residuos generados en

nuestras estaciones de servicio, centros de distribución, oficinas y plantas, así como las emisiones asociadas con los viajes de negocios realizados por aire y el uso de nuestra flota de vehículos terrestres. Nuestro compromiso con la mitigación de estos impactos es firme y está alineado con nuestros objetivos generales de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.



HUELLA DE CARBONO OPERACIÓN COPEC (ALCANCES 1 Y 2)

EMISIONES (TON CO ₂ e)*	2023	2022*	2021	2020	2019
Alcance 1.	142.932	138.035	136.265	117.351	131.779
Alcance 2 (Método basado en la ubicación).	27.401	31.216	31.499	25.874	31.818
Alcance 2 (Método basado en el mercado).	26.286	19.966	19.688	25.874	31.818
TOTAL **	170.079	169.251	167.764	143.225	163.597
Intensidad de emisiones alcances 1 y 2 (Ton CO ₂ e/EBITDA MMS).	0,203	0,252	0,389	0,682	0,746

* Las emisiones incluyen la cuantificación de CO₂, CH₄ y N₂O.
** Incluye Alcance 1 y Alcance 2, según método basado en la ubicación.

PROYECTOS PARA LA COMPENSACIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO



Luz del Norte
Planta fotovoltaica ubicada en la Región de Atacama, Chile, de 140 MW, energía que permite abastecer a 160.000 casas, aproximadamente.



Santa Clara (Perú)
Este parque eólico, de 188 MW, genera 720.000 MW/h al año, equivalente al consumo eléctrico de 215.000 casas.



Tambopata Bahuaja (Brasil)
Iniciativa de conservación forestal que busca proteger más de 2.200 especies y 573.300 hectáreas de selva amazónica.



VARIACIONES DE EMISIONES GEI * 2023

El incremento de emisiones de alcance 1, corresponde a la contabilización para el año 2023 del uso de gases refrigerantes en el cálculo de nuestra huella. En tanto, otra variación del alza responde a la incorporación de nuevas filiales adicionando un incremento del orden de 1%.

Asimismo, la significativa caída de las emisiones GEI directas de alcance 2 son, en gran medida, debido a la reducción de un 20% del factor de emisión, basado en la ubicación, a nivel nacional, que pasó de 0,3006 ton/Mwh a 0,242 ton/Mwh*. Por otra parte, dicha variación es también atribuible a la gestión –entre otras– del consumo eléctrico en plantas, que bajó un 15% producto de nuestro sistema de gestión de energía SGE que tenemos implementado y certificado en algunos sitios de manera voluntaria. La reducción de emisiones de alcance 2 reviste especial importancia, si consideramos el aumento de la presencialidad en las oficinas y la incorporación de nuevas filiales, lo que podría haber elevado el consumo de energía.

Por otra parte, la instalación de paneles solares para la producción de energía renovable evitó la emisión de 58.074 kg CO₂e a la atmósfera. Por último, también fue clave nuestra gestión para mejorar la eficiencia de sistemas de clima en tiendas, lo que evitó más de 13.000 kg CO₂e las emisiones.

↑ 4.644

Aumento de emisiones GEI directas alcance 1 (Ton CO₂e).

↑ 3,3%

Aumento porcentual de emisiones GEI directas alcance 1.

↓ 3.815

Reducción de emisiones GEI indirectas alcance 2 (Ton CO₂e) – método basado en la ubicación.

↓ 12,2%

Reducción porcentual de emisiones GEI directas alcance 2 – método basado en la ubicación.

↑ 828,5

Aumento total de emisiones GEI (Ton CO₂e).

32.199

Reducciones derivadas de compensaciones para que nuestras estaciones de servicio sean carbono neutral.

ABATIMIENTO DE EMISIONES POR NUESTROS PRODUCTOS Y PROYECTOS

- Abatimiento NOx por Bluemax vendido: aproximadamente hemos evitado 33.000 toneladas de NOx por el uso que hacen nuestros clientes al comprar nuestro reductor de emisiones Bluemax.
- Abatimiento de CO₂e por energía renovable incorporada en nuestra estaciones y oficinas:
 - En nuestras EDS por la instalación de paneles solares y aerogeneradores redujimos la emisión de 58.074 kg de CO₂e debido a la generación de energía renovable.
 - En nuestras oficinas por la instalación de paneles solares redujimos la emisión de 2.413 kg CO₂e por la generación de energía renovable.
- Abatimiento de CO₂e por energía comercializada (reducción de nuestros clientes):
 - Electricidad generada bajo modelo ESCO de Flux Solar: 1.205 Ton de CO₂e evitadas por generación de energía renovable.
 - Electricidad generada en PMGD: 8.928 Ton de CO₂e evitadas por generación de energía renovable.
 - Energía comercializada de Emoac: 151.110 Ton de CO₂e mitigadas de los clientes por la compra a Emoac de energía renovable.



* Fuente: energiabierta.cl



OTRAS EMISIONES

GRI 305-7 11.3.2

En 2023, en conjunto con la Asociación de Empresas de la Región de Valparaíso (ASIVA), iniciamos un proyecto de monitoreo de contaminantes (COV's, SO₂, NOX) dentro del parque industrial de la bahía de Quintero que consiste en la instalación de nuevos sensores en esta área, como requerimiento de la Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) para esas instalaciones ubicadas en una zona de contaminación ambiental.

La medición de otras emisiones es llevada a cabo anualmente en las plantas de Concón, Quintero y Puchuncaví con fecha posterior al cierre de este informe y, por lo tanto, es reportada de forma desfasada.

EMISIONES (TONELADAS)	2022	2021	2020
Nox	3,93	3,99	3,27
Sox	0,06	0,05	0,04
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	34,76	34,39	35,58
MP 2,5	0,07	0,05	S/M*

*Sin medicion

INICIATIVAS DE CONSUMO DE ENERGÍA

Como parte del camino hacia la transición energética, el cambio de matriz en nuestras estaciones de servicio es parte de los proyectos que están en constante evolución. Así, durante el ejercicio iniciamos la construcción de seis estaciones de servicio con paneles solares instalados, lo que aumenta la red de autogeneración a 16 estaciones surtidas con energía solar y 21 con aerogeneradores. Estas fuentes producen alrededor de 239.978 kWh y evitan las emisiones en 58.074 kilogramos de CO₂e.

Por otra parte, desde 2020 mantenemos un contrato con Cerro Dominador para la compra de energía renovable, lo que ha evitado la emisión de 11.085 ton CO₂e. En la actualidad, más de 65 estaciones de servicio están nutridas de esta fuente renovable.

Otras iniciativas desarrolladas en el periodo y que nos permitirán ser una empresa carbono neutral al año 2030 fueron:



Flota de camiones eléctricos: En 2024, realizaremos –con el apoyo de Copec Voltex–, una evaluación técnica y económica para considerar la transición de nuestra flota de transporte primario a camiones eléctricos.



Climatización Eficiente: Hemos probado sistemas de climatización eficientes en más de cuatro tiendas de conveniencia, lo que produjo una reducción del 25% del consumo de energía.



Combustibles Renovables: Estamos en proceso de evaluación para incorporar combustibles renovables y sintéticos en nuestras operaciones para disminuir aún más nuestra huella de carbono y la de los clientes.



CERTIFICACIÓN GIRO LIMPIO

En 2023 adherimos a la iniciativa Giro Limpio y –al cierre de esta edición– obtuvimos ese sello que nos acredita como una empresa generadora de carga comprometida con la sostenibilidad. La certificación otorgada por la Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE) busca posicionar el Sello Giro Limpio en el mercado nacional e internacional, con el objetivo de reconocer a aquellas empresas que están validadas bajo este esquema, en el sentido que los productos en su cadena logística son gestionados de manera tal que producen una menor huella de carbono.

Lo anterior, brinda una ventaja competitiva a los transportistas certificados, a las empresas generadoras de carga que mueven sus productos en camiones con el Sello Giro Limpio y a los operadores logísticos que ponen a disposición sus instalaciones para el transporte de producto. En el marco de este programa, desarrollamos un proyecto piloto para fomentar una conducción más eficiente y que redunde en un menor consumo de combustible y nivel de emisiones.

Estamos convencidos de que la eficiencia energética es un componente esencial para alcanzar la neutralidad en carbono y que el compromiso con el medioambiente va más allá de cumplir con la normativa; es una responsabilidad compartida que asumimos con determinación.



CONSUMO DE ENERGÍA

GRI 302-1; GRI 302-3; GRI 302-4

CONSUMO	2023	2022	2021	VARIACIÓN 22-23
Consumo de combustible proveniente de fuentes no renovables (GJ); incluye diésel, light fuel oil, LPG, gas natural, gasolina, kerosene y petróleo combustible.	1.537.355	1.582.751	1.686.585	-2,9%
Consumo de combustible proveniente de fuentes renovables	0	0	0	0%
Consumo de electricidad (GJ)	408.511	374.728	262.907	9,0%
Consumo de calefacción	S/M	S/M	S/M	S/M
Consumo de refrigeración	S/M	S/M	S/M	S/M
Consumo de vapor	S/M	S/M	S/M	S/M
Electricidad vendida (GJ)	154.033	S/M	S/M	S/M
Energía autogenerada	900	S/M	S/M	S/M
Consumo total de energía (*) (GJ)	1.945.867	1.957.479	262.907	-0,6%

S/M: Sin medición

El enfoque de medición está fundamentado en el control operacional para establecer el alcance del cálculo del consumo de energía. En tanto, para la cuantificación de electricidad utilizamos información de facturas (o su estimación, según el volumen vendido en cada estación de servicio). En el caso de la energía renovable comprada a Cerro Dominador, obtenemos información de la filial Emoac, que cuantifica el consumo mediante remarcadores. Asimismo, para la generación de energía de los 27 paneles solares instalados y los 10 aerogeneradores, obtenemos la información a partir de estimaciones y la entrega de data de sensores.

Para la cuantificación de combustibles (Gas Natural, LPG, diésel, gasolina y VL-SFO, entre otros), extraemos los datos de facturas o registros SAP. En caso de no contar con esos antecedentes de consumo de combustible, como sucede en el caso del transporte de nuestro producto, este es estimado en función de los kilómetros recorridos, aplicando un rendimiento de 3,3 km/lit. Estos cálculos son corroborados en la verificación anual de huella de carbono, en el marco de la ISO 14.064.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

GRI 302-4

	2023	2022	VARIACIÓN (GJ)
Magnitud de las reducciones de consumo energético (GJ)	1.945.867	1.957.479	-11.612

Tipos de energía incluidos en la reducción: combustible y electricidad.

INTENSIDAD ENERGÉTICA	2023	2022	2021	VARIACIÓN 2022-23
Ratio de intensidad energética	0,177	0,175	0,183	1,014
El parámetro (denominador) específico que se haya seleccionado para calcular el ratio (consumo de energía/ medida de actividad).	(GJ/M³ vendido de combustible)	(GJ/M³ vendido de combustible)	(GJ/M³ vendido de combustible)	%





INICIATIVAS DE GESTIÓN HÍDRICA

La escasez de agua en el país y el mundo es un tema que nos preocupa y, si bien nuestra operación no es intensiva en el uso de este recurso, contamos con iniciativas –en distinto nivel de desarrollo– relacionadas con la gestión hídrica, circunscritas principalmente a riego, servicios higiénicos y preparación de alimentos, con las que buscamos contribuir a la consecución de nuestra meta: reducir en un 30% nuestro consumo de agua al 2025.

En ese marco, aspiramos a que las áreas verdes que construidas en las estaciones de servicio respondan a un lineamiento de paisajismo sustentable y eficiencia en el regadío, por lo que nos hemos propuesto implementar 160 jardines sustentables al 2025. Para ello, durante el 2023, hemos rediseñado 28 áreas verdes y sumando 10 jardines adicionales, por lo que al cierre del periodo ya contábamos con 58 de estas unidades paisajísticas, implementados en dos años, avanzando en un 36% para este desafío. Así las cosas, en el periodo logramos un ahorro anual de 36.070 m³ de agua, y en 51 estaciones de servicio el riego de jardines proviene de la reutilización del recurso hídrico por medio de plantas de tratamiento de aguas servidas, de las cuales el 49% es realizada con tecnología de lombrifiltro. Con esta tecnología concretamos un tratamiento aeróbico de aguas residuales, que transforma el lodo en humus mediante la acción de microorganismos y lombrices; tiene bajo costo y alta eficiencia, sin requerir el uso de energía y además logramos evitar la emisión de 66,8 toneladas CO₂e.

En esta misma línea, nuestros tres formatos del sistema de lavado, Lavamax, cuentan con sistemas de uso eficiente del agua:



Para el sistema de túnel con rodillos, reutilizamos el 71%, lo que equivale a 214 litros recirculados en cada lavado.



Para el sistema de arco, reusamos el 77% del agua, lo que equivale a 125 litros recirculados en cada lavado.



Para el sistema Lavamax autoservicio, estamos introduciendo cambios que permitan innovar y aumentar la eficiencia en cada lavado.

Contamos además con planes de comunicación enfocados en asegurar un uso responsable del recurso hídrico en todas nuestras operaciones, innovar para reducir el consumo de agua y la generación de espacios de concientización dirigidos a nuestros trabajadores y clientes.

El buen desempeño de una gestión hídrica considera multivariantes, como son la infraestructura existente y las necesidades específicas del entorno inmediato y de la situación macrozonal donde emplazamos nuestra infraestructura. En este sentido, durante el año 2022, incorporando análisis de información ambiental nacional como internacional para la toma de decisiones, relacionada con el uso de éste recurso decidimos trasladar la fuente de extracción de agua, utilizada para la fabricación de las aguas que comercializamos, desde Quintero¹ a Maipú en la Región Metropolitana. En el transcurso del año 2023, evitamos extraer 7.280 m³ de agua subterránea de pozos ubicados en la provincia de Valparaíso.

¹ La provincia de Valparaíso estuvo declarada bajo la condición de zona de escasez hídrica por el Ministerio de Obras Públicas entre agosto de 2019 y septiembre de 2023.



HITO DE GESTIÓN HÍDRICA EN PLANTAS

A fines de 2022, en la Planta Pureo (Calbuco), implementamos un proyecto de recolección de aguas lluvias que permitió que, durante 2023, el 67% del suministro de agua de esas instalaciones proviniera de esta vía, logrando reducir en un 79% la captación de aguas subterráneas.



NILUS

Durante 2023, continuamos con nuestro aporte a Nilus, startup chilena que mediante la implementación de tecnologías innovadoras desarrolla "glaciares artificiales", al utilizar soluciones basadas en la naturaleza, con el fin de restaurar ecosistemas de alta montaña. Su visión es poder construir con grandes reservas de agua para abastecer a las comunidades durante meses. En el año 2023, recibieron el reconocimiento en los Premios Iniciativas Sustentables 2023 de Pulso/La Tercera, en la categoría "Premio acción por el clima y energía asequible, segura, sostenible y moderna".



CONSUMO DE AGUA

GRI 303-1; 303-5

Los principales consumos de agua de nuestra operación son realizados en la Planta Bluemax, ubicada en la comuna de Maipú, donde producimos un componente esencial para contrarrestar las emisiones de NOx derivadas de la combustión en motores. A través de una reacción catalítica, este producto transforma los óxidos de nitrógeno en vapor de agua y nitrógeno, logrando una disminución de hasta el 90% de estas emisiones nocivas. Los NOx, componentes principales del smog, entre otros, poseen el potencial de agravar problemas respiratorios y deteriorar la calidad del aire que respiramos. La tecnología utilizada en Bluemax representa un avance significativo en la mitigación de estos impactos ambientales y en la salud de las personas. En esta planta, en 2023, el consumo total fue de 59.574 m³, de los cuales 88% corresponden a agua de pozo utilizado para la producción de Bluemax, agua refrigerante, agua desmineralizada y agua limpia-parabrisas.

Un consumo relevante del ejercicio corresponde a pruebas hidrostáticas de los nuevos tanques de almacenamiento de combustible en dos de nuestras plantas. En el caso de Planta Maipú, fueron usados 25.000 m³ provenientes de agua subterránea con este fin y, por su parte, en Planta Mejillones otros 15.000 m³ provenientes de agua marina para sus pruebas.

Los principales puntos de extracción corresponden a plantas y estaciones de servicio en las cuales estimamos anualmente nuestros consumos, información que es clave para la gestión del recurso. Para ello, aplicamos una metodología de cálculo de enfoque territorial, medida anualmente y que abarca los consumos provenientes de distintas fuentes de extracción. Considera, además, ubicación y contexto de estrés hídrico, así

como la detección de oportunidades de mejoras para reducir y mantener los niveles establecidos, según la particularidad de cada una de las instalaciones.

Nuestra principal fuente de abastecimiento es la red de agua potable adquirida a terceros, seguida de la extracción de pozos, camiones aljibes y agua de mar. Para la extracción de agua subterránea, contamos con derechos de aprovechamiento aprobados. Durante el periodo, el 82% del consumo de agua de pozo estuvo en estaciones de servicio, así como el 12,3% corresponde a plantas productivas y el 5,7% en plantas de almacenamiento.

CONSUMO DE AGUA POR UBICACIÓN

USO	UBICACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE AGUA EXTRAÍDA (M³/AÑO)	CANTIDAD DE AGUA CONSUMIDA OTRAS FUENTES (M³/AÑO)	CANTIDAD DE AGUA CONSUMIDA (M³/AÑO) PROVENIENTE DE LA RED DE AGUA POTABLE	CANTIDAD DE AGUA CONSUMIDA (M³/AÑO) TOTAL
Estaciones de servicio.	Red existente desde Arica a Punta Arenas.	527.012	0	1.657.219	2.184.231
Plantas de almacenamiento.	11 plantas* de almacenamiento (ubicadas entre Arica y Puerto Chacabuco).	36.806	20.007	26.222	83.035
Plantas productivas.	Lubricantes y Bluemax.	79.157	9	3.355	82.521
TOTAL		642.975	20.016	1.686.796	2.349.787

(*) Considera solo las plantas con operación directa de Copec: Arica, Iquique, Mejillones, Caldera, Guayacán, Quintero, Concón, Maipú, Chillán, Puroo y Puerto Chacabuco.





EXTRACCIÓN DE AGUA

GRI 303-3 11.6.2

FUENTE DE EXTRACCIÓN	2023	2022	2021	2020
Aguas superficiales	0	0	0	0
Aguas subterráneas	642.975	941.597	396.626	361.610
Aguas marinas	15.975	975	975	975***
Agua producida	1.270**			
Agua de terceros	1.689.567	1.247.271	1.227.253	1.106.301
TOTAL	2.349.787	2.189.843*	1.624.854	1.468.886

*El aumento del consumo de agua en 2022 está explicado principalmente por la mejora de los sistemas de medición y registro.
**Agua capturada por Planta Pureo por sistema de cosecha de aguas lluvias.
*** Los 975 m³ anuales corresponden a las pruebas contra incendio de Planta Pureo.

EXTRACCIÓN DE AGUA EN ZONAS DE ALTO ESTRÉS HÍDRICO (M³)

FUENTE DE EXTRACCIÓN	CONSUMO EN M³
Aguas superficiales	0
Aguas subterráneas	458.820
Aguas marinas	0
Agua producida	0
Agua de terceros	1.066.519
TOTAL	1.525.339

EXTRACCIÓN DE AGUA EN ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO EXTREMADAMENTE ALTO (M³)

FUENTE DE EXTRACCIÓN	CONSUMO EN M³
Aguas superficiales	0
Aguas subterráneas	0
Aguas marinas	15.000
Agua producida	0
Agua de terceros	59.286
TOTAL	74.286



VERTIDO DE AGUA

GRI 303-2

Otra gestión importante en cuanto al cuidado del recurso hídrico dice relación con gestionar de manera eficiente las aguas residuales. En ese sentido, en el marco de un programa de recambio de tecnologías, instalamos siete sistemas de lodos activados por lombrifiltros, a lo que sumamos 25 instalados en estaciones de servicios al cierre del periodo.

En la actualidad, contamos con 51 plantas de tratamiento de agua en estaciones de servicio, sistema y el 100% recuperado es utilizada para riego. En tanto, los procesos para los vertidos involucrados en la operación de las plantas están definidos en el DS 90, que establece la norma de emisión para la regulación de contaminantes asociados a las descargas de residuos líquidos a aguas marinas y continentales superficiales. Sobre la base de esta normativa, en 2023, descargamos 108.399 m³ (total).

DESGLOSE DEL VERTIDO TOTAL DE AGUA A TODAS LAS ÁREAS (EN M³), SEGÚN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS DE DESTINO:

DESTINO DEL VERTIDO/FUENTE	AGUA SUBTERRÁNEA	OTRAS FUENTES	TOTAL
Aguas superficiales			
Aguas subterráneas			
Aguas marinas	1.641	106.758	108.399
TOTAL			108.399

VERTIDO TOTAL DE AGUA EN TODAS LAS ZONAS CON ESTRÉS HÍDRICO (M³) Y UN DESGLOSE DE ESTE TOTAL, SEGÚN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:

DESTINO DEL VERTIDO/FUENTE	AGUA SUBTERRÁNEA	OTRAS FUENTES	TOTAL
Aguas superficiales			
Aguas subterráneas			
Aguas marinas	1.641	1.549	3.190
TOTAL			3.190



EJE ECONOMÍA CIRCULAR

GRI 306-3 11.5.4

En el eje economía circular, reducimos, reciclamos, reutilizamos y gestionamos residuos y productos, además de optimizar la eficiencia de nuestras operaciones, con el propósito de cumplir -hacia el año 2029- con el Plan Cero Residuos en tiendas de conveniencia, plantas y estaciones de servicio.

Para estos efectos, el ejercicio 2022 es considerado la base para el cálculo de esta meta y, en esa línea, en el periodo avanzamos en la implementación de infraestructura, planes de capacitación y generación de sinergias con gestores de residuos, acciones que -a la fecha- nos han permitido valorizar un total de 1.109 toneladas de distintos tipos de residuos en nuestras plantas, estaciones de servicio y tiendas de conveniencia. Específicamente, en la planta Bluemax logramos 99% de valorización de residuos. Por su parte, en la Planta Maipú comenzamos la gestión de residuos orgánicos, alcanzando un acumulado de 5,5 toneladas, lo que representa el 17% de la generación de la instalación.

Además, recuperamos y valorizamos 500 kg de plásticos flexibles desde 20 estaciones de servicio de la zona central del país, lo que está enmarcado en un programa piloto de aguas de limpiaparabrisas, agua refrigerante y agua desmineralizada, comercializada en nuestras estaciones.

RESIDUOS GENERADOS

TIPO DE RESIDUOS GENERADOS (TON)	2023	2022
Domiciliarios y asimilables a domiciliarios	2.843,1	2.774,30
Papel, cartón y productos de papel	1.759,6	1.681,70
Plásticos	787	777,1
Orgánicos	609,9	478,3
Vidrio	263,8	241,6
Madera	211,4	0,3
Metales	140,5	81,6
Tetra pak	72,1	47,2
Lodos	10	
Colillas de cigarro	0,003	
TOTAL	6697,4*	6.082,1*

*Este cálculo incluye datos de nuestra filial Arcoprime.





VALORIZACIÓN Y RECICLAJE

TIPO DE ELIMINACIÓN (TON)	2023		2022	
	PELIGROSO	NO PELIGROSO	PELIGROSO	NO PELIGROSO
Reciclaje		697,9		442,9
Incineración (con valorización energética)		78,4		2,8
Eliminación por incineración (sin valoración energética)(ton)		0		0
Eliminación en vertederos (ton)		0		0
Otro método (relleno sanitario)	1.907*	5.588**	1.890*	5.636,4**
Otro gestión de orgánicos		177,2		
Otro donación		3,4		0
Otro reutilización		152,6		0
TOTAL	1.907	6.697,5	1.890	6.082,10

* Residuos generados por nuestras plantas de almacenamiento y productivas.
** Corresponde a disposición en rellenos sanitarios.

% DE VALORIZACIÓN EN PLANTAS (*)

NOMBRE/ UBICACIÓN DE LA PLANTA	VALORIZACIÓN
Bluemax	100%
Lubricantes Quintero	58%
Concón	47%
Maipú	29%
Chillán	25%
Pureo	23%
Guayacán	23%
Chacabuco	1%
Arica	0%
Caldera	0%
Iquique	0%
Mejillones	0%
Terminal de Productos Importados (TPI)	0%

(*) No se considera en el cálculo la gestión de residuos metálicos ferrosos.



CRÉDITO VERDE

Con el objetivo de acelerar los pasos de la Compañía hacia un futuro más sostenible, concretamos la obtención de un crédito verde por US\$200 millones, destinado a financiar proyectos de nuevas energías y electromovilidad. Este hito posiciona a Copec como la primera en su rubro en recibir este tipo de crédito.

El préstamo bancario fue analizado bajo los “Green Loan Principles” y certificado por Valora Consultores, lo que validó la sostenibilidad ambiental y social de los proyectos que lleva adelante Copec.

Este financiamiento nos permitirá avanzar en los proyectos de transformación energética. Entre ellos, Copec Voltex, Flux Solar Copec y Ampere Energy.





EJE BIODIVERSIDAD

El compromiso con la biodiversidad y la protección de diversos ecosistemas tiene relación con la diversidad geográfica que posee el país y con nuestra presencia en estos territorios. De esta manera, buscamos contribuir a ecosistemas de interés para poblaciones cercanas a nuestras instalaciones y, al mismo tiempo, fortalecer las estrategias regionales y nacionales existentes en relación a la protección de la biodiversidad. Por esta razón, estamos explorando y ejecutando de manera permanente diversas acciones alineadas con los compromisos que hemos adquirido en esta materia.

Es así como en este eje nuestra meta es proteger un total de 39 ecosistemas al 2034, en una tarea que partió con los humedales de La Chimba (Antofagasta) y El Bato (Quintero), al que sumamos durante 2022 el humedal Vientos del Chelenko (Río Ibáñez).

En 2023, por su parte, mantuvimos los planes de trabajo en estos humedales y prospectamos cinco ecosistemas situados entre Calama y Punta Arenas, con el propósito de analizar posibles iniciativas para propiciar la conservación de esos entornos y su biodiversidad. Recopilamos información cualitativa y elaboramos informes de parámetros cuantitativos para evaluar el estado de conservación, abordando sus componentes principales, como el agua, la flora y la fauna. Además, llevamos a cabo la identificación de amenazas, la prospección de la presencia/ausencia de especies singulares y nos entrevistamos con actores clave vinculados a estos escenarios, todo con el fin de identificar y corroborar problemáticas, requeri-

mientos y oportunidades para la protección y/o conservación de estos lugares. Así, en cuatro humedales avanzamos en el diagnóstico y elaboración de propuestas de planes de gestión sobre la biodiversidad existentes en estos ecosistemas.

En base a estos estudios, en 2023 definimos trabajar en el humedal Estero Chimbarongo (Santa Cruz, Región de O'Higgins) y en el Santuario Quebrada de Córdoba (El Tabo, Región de Valparaíso). En el primero, avanzamos en la confección de una guía de buenas prácticas que permita abordar las principales amenazas que enfrenta actualmente el estero Santa Cruz en su tramo urbano, para promover un uso responsable de los espacios recreativos asociados al humedal y generar compromiso sobre su cuidado en la comunidad. Nuestra meta, además, es la confección de infraestructura básica como una medida de protección, puesto que busca informar y concientizar in situ sobre su valor patrimonial y la importancia de su cuidado, como primer paso para relevarlo como espacio significativo para la comunidad.

Mientras tanto, en el Santuario Quebrada de Córdoba, además del análisis de iniciativas generales, avanzamos en promover la conservación de dos de las especies propias de este lugar: el pejerrey chileno (*Basilichthys australis*) y la rana chilena (*Caudiverbera caudiverbera*). En este sentido, durante 2024 implementaremos un programa que buscará aumentar la abundancia absoluta de estas especies en el lugar.

HUMEDAL VIENTOS DEL CHELENKO

Luego de dos años de trabajo conjunto con la I. Municipalidad de Río Ibáñez y actores locales en la conservación y preservación de las especies de flora y fauna de la zona, en octubre de 2023 fue inaugurada, con nuestro apoyo, la señalética del Primer Humedal Urbano de la Región de Aysén, Vientos del Chelenko.

Esta señalética, diseñada por Naturaleza Pública, permitirá que los habitantes y visitantes de la zona puedan conocer las bondades del humedal, el cuidado que deben tener y las especies de flora y fauna como el cisne de cuello negro o el flamenco chileno, entre otros.

Vientos del Chelenko fue declarado como el primer humedal urbano de la Región de Aysén en octubre 2023 por el Ministerio de Medio Ambiente y reviste especial importancia para la biodiversidad regional, ya que tiene una extensión de 65 hectáreas de alto valor paisajístico y ecosistémico, el hábitat de más de 30 especies de flora y más de 50 especies de avifauna. Mediante su apoyo a este humedal, Copec busca fortalecer el patrimonio natural y cultura de la localidad, dotar de espacios públicos de calidad y propiciar una mejor experiencia turística.





PROCESO DE MITIGACIÓN DE IMPACTOS

GRI 306-3 11.8.2

La aspiración de Copec es que más allá de las acciones y medidas que ha tomado para reducir su huella de carbono, su liderazgo en la transición energética signifique un impacto sobre la descarbonización de Chile.

El rol de la Compañía es liderar buenas prácticas, marcar caminos, propiciar escenarios, diversificar, ofrecer alternativas en el mercado, porque más allá de la rentabilidad del negocio, ha asumido un mandato autoimpuesto de contribuir a mejorar la calidad de vida de sus clientes y, por extensión, de todos los chilenos y chilenas. Por lo pronto, los desarrollos en los que está trabajando para la generación de nuevas energías y nuevos combustibles deberían tener una incidencia importante para las comunidades y el país.

No obstante nuestros grandes esfuerzos en promover una transformación profunda en el país, sabemos que uno de los impactos que puede generar nuestra operación sobre el medioambiente dicen relación con los derrames de combustibles en la tierra o el agua. Para minimizar esos riesgos, contamos con diversos protocolos que nos permiten, además, reforzar el cumplimiento de toda la normativa ambiental vigente en cuanto a la instalación de estanques, surtidores y otros que pudieran afectar de alguna manera a las personas o el entorno.

De esta forma, durante 2023 no tuvimos derrames significativos que ameritaran implementación de medidas especiales o compensaciones. Sin embargo, nuestra operación no está libre de incidentes y los registrados en 2023 fueron:

NÚMERO TOTAL DE INCIDENTES DE SEGURIDAD

GRI 11.8.3

1

Número de eventos de seguridad de procesos para la pérdida de contención primaria (LOPC) de mayor consecuencia (nivel 1).

2

Número de eventos de seguridad de procesos para la pérdida de contención primaria (LOPC) de menor consecuencia (nivel 2).

202

Número de eventos de seguridad de procesos que no cumplan con los niveles anteriores (nivel 3).

INVERSIÓN AMBIENTAL

Destinamos recursos en inversiones ambientales tanto para cumplir con la legislación vigente como para llevar a cabo los compromisos incorporados en nuestra Declaración de Cambio Climático. En esta línea, más de \$150 millones fueron utilizados en implementar jardines con paisajismo de bajo consumo hídrico y más de \$130 millones en la conversación de humedales.

INVERSIÓN EN PROYECTOS DE MEDIOAMBIENTE COPEC

NOMBRE PROYECTO	MONTO MM\$
Actuación ante derrames	42
Paneles fotovoltaicos	36
Paisajismo bajo consumo	151
Monitoreo de emisiones	-
Luminarias led	38
Plantas de tratamiento	1.540
Declaración de impacto ambiental nuevos tanques	7
Monitoreo de consumo de agua	19
Otros proyectos	864
Asesorías ambientales	307
Conservación de humedales	134
Retiro de residuos	120
Otros gastos	2
Destrucción de tanques	65
TOTAL	3.325

OTRAS INVERSIONES

INVERSIÓN	MONTO MM\$
Inversión en cargadores en EDS, infraestructura de carga en electroterminales y activos Copec Voltex	19.713
Inversión en paneles Flux Solar en estaciones de servicio, PMGD y ESCO	61.630



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)[128](#)

06 Desempeño Social



COPEC



DESEMPEÑO SOCIAL

Nos importa Chile. Nuestra operación no tendría sentido si en lo más profundo de su corazón no viviera un fuerte compromiso país: «Movemos a Chile, porque Chile nos mueve». Este rol social está manifestado en proyectos que ya son emblemáticos en la organización como Viva Leer, Copec RallyMobil, Mueve tus Sueños y Chiletur, a los cuales sumó los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Santiago 2023, como una muestra más de nuestro impulso al deporte.





Comprometidos con Chile

A lo largo de la historia de la Compañía, hemos propiciado y apoyado iniciativas que nos unen a las personas, que se insertan en el alma de las comunidades y que trascienden de generación en generación, al contribuir a la educación, la lectura, el emprendimiento y el deporte.

En relación con las comunidades, establecemos redes y vínculos de modo de conectarnos con ellas. Esto está consignado en nuestra Política de Gestión Territorial, marco a través del que hemos dejado establecidos los caminos en que buscamos apalancar su bienestar, aportando a mejorar su calidad de vida y escuchando sus necesidades.

Entre las iniciativas de este tipo, el programa Viva Leer, que partió en 2011, es una clara evidencia de nuestro compromiso país. Para Copec, la lectura y la educación es otro tipo de energía capaz de movilizar y hacer crecer a las personas.

El mismo énfasis en ese rol social está en Mueve tus Sueños, programa de emprendimiento local, iniciado en 2022, que busca entregar herramientas a quienes están comenzando con una actividad para que puedan hacerla crecer y sea sostenible en el tiempo. En 2023, se presentaron más de 900 postulantes, provenientes de Calbuco, Caldera, Quintero y 10 comunas de la Región de Aysén, de los cuales, 160 emprendedores resultaron favorecidos.

Copec también está presente en los grandes certámenes deportivos, instancias que contribuyen a la cohesión social. El mejor ejemplo de ellos es el Copec RallyMobil, espectáculo de excelencia y primer nivel que durante años ha ofrecido un

campeonato nacional y que en 2023 incluyó en su programación una fecha correspondiente al Campeonato Mundial de Rally, disputado en la Región de Biobío.

En esta misma lógica, en 2023 también participamos como auspiciador oficial de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos, celebrados en Santiago, instancia a la que aportamos con combustible para la realización de la justa deportiva, bajo el lema «Copec mueve los Juegos, mueve la emoción».

A ello unimos el apoyo a la selección chilena de rugby, “Los Cóndores”, quienes clasificaron por primera vez en la historia al Campeonato Mundial de la especialidad disputado en Francia en septiembre y octubre.

Apoyamos iniciativas que nos unen a las personas, que se insertan en el alma de las comunidades y que trascienden de generación en generación.





PROGRAMAS NACIONALES

VIVA LEER

Cifras acumuladas al 2023



130



bibliotecas.

20



espacios lectores.

+ 275 mil



libros donados.

+ 64 mil



estudiantes
y residentes
beneficiados.

+ 192 mil



beneficiarios
indirectos (familias,
vecinos y profesores).

+ 3,9
millones



de libros vendidos.

+ 18,5
millones



de visitas a los cuentos
digitales de Viva Leer.

+2,2
millones



de cuentos digitales
leídos.

Viva Leer es el programa de fomento lector de Copec, ejecutado en conjunto con Fundación La Fuente, Fundación Entre Líneas y con el patrocinio de la Ley de Donaciones Culturales. A través de él buscamos aportar experiencias de lectura de calidad para todos los chilenos sobre la base de tres ejes:

- La implementación de bibliotecas y espacios lectores en comunidades educativas e instituciones de todo Chile.
- 45 cuentos digitales, interactivos, que están disponibles en inglés, español e, incluso, en lenguaje de señas, de libre y gratuita disposición en nuestra plataforma www.vivaleer-copec.cl.
- Las colecciones Viva Leer, mediante la cual vendemos libros, para niños y adultos, y a bajo costo, en nuestras estaciones de servicio y en www.tiendacopec.cl.

Además, a través de este proyecto, hemos liberado 45 cuentos digitales, interactivos, gratuitos, disponibles en inglés, español y en lenguaje de señas.

El ejercicio 2023 fue muy activo para Viva Leer. Lanzamos los primeros cinco espacios lectores en jardines infantiles. Además, inauguramos 10 bibliotecas escolares, en cuya implementación participaron voluntarios de Copec. Junto con entregar una amplia colección de libros, mobiliario y decoración, en estos proyectos incorporamos la asesoría en fomento lector para cada una de las escuelas ganadoras, toda vez que buscamos entregar herramientas a los docentes y encargados de las bibliotecas para ayudarlos a propiciar la lectura entre los estudiantes y generar un espacio atractivo para la comunidad.

Asimismo, impulsamos el Primer Concurso de Cuentos Digitales, en el que participaron 172 escritores e ilustradores que tuvieron la posibilidad de difundir su trabajo a través de la publicación de historias breves, de temática libre, para niños de entre tres y ocho años. El primer lugar lo obtuvo el cuento La costa es una sonrisa, escrito por Javiera Pizarro Osorio, e ilustrado por Francisco Cardemil Pérez.



PREMIOS A NUESTROS LIBROS

En 2023 conseguimos grandes logros que dan cuenta de la calidad del material que ponemos a disposición de la comunidad. Nuestra colección de cuentos digitales estuvo nominada entre los 10 mejores proyectos finalistas en el Bologna Children's Book Fair. Además, el cuento "Alí Babá y los 40 ladrones" fue la obra ganadora en la categoría Publicaciones Digitales de los Premios Nacionales Literarios 2023 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, la distinción más relevante para las publicaciones en Chile.



COPEC RALLYMOBIL Y EL WRC

En sus 23 años de existencia, el Copec RallyMobil es la competencia automovilística más importante del país. Gracias a su alto nivel de producción, el circuito de competencias de cada temporada lo ha posicionado en la opinión pública y en los fanáticos de este deporte. Es esta trayectoria la que logró que al circuito nacional de la temporada 2023, por segunda vez en la historia y luego de cuatro años de ausencia, una de las fechas del campeonato del mundo de la especialidad fuera disputado en septiembre pasado en la Región del Biobío.

Así, el WCR Rally Chile Biobío resultó ser un evento exitoso, que convocó a más de 500 mil personas en las rutas, con transmisión a todo el mundo y, gracias al trabajo conjunto con Arauco, fue un evento carbono neutral. Con la empresa forestal, además, donamos 10 mil árboles nativos e instalamos 40 puntos de monitoreo y 20 cámaras en lugares estratégicos como corredores biológicos. También desplegamos equipos de guardafaunas en las cercanías de los tramos de carretera, e implementamos estaciones para la gestión y reciclaje de residuos, a través de contenedores para –posteriormente– entregarlos a gestores locales, fomentando un rally sin basura.

Por otra parte, fieles a nuestro compromiso con la sostenibilidad, utilizamos combustible sintético –no fósil– producido en Alemania, siendo la primera vez que es usado en Chile para una competencia de automovilismo.

Con el objeto de darle un carácter más ciudadano y transversal al evento, instalamos bibliotecas móviles del programa Viva Leer y stands con productos de emprendedores que son socios de Chiletur. Y desplegamos un convenio con Inacap-Duoc para estudiantes de la carrera de Técnico Mecánico, quienes pudieron trabajar asistiendo a los equipos y las zonas de refueling.

En tanto, en las fechas regulares del calendario nacional del Copec RallyMobil realizamos diversas acciones en las distintas localidades en que fueron desarrolladas las carreras. En ellas, más de 200 emprendedores pudieron participar y exhibir sus productos, visitamos cinco bibliotecas Viva Leer y donamos 500 libros a diversas escuelas de riesgo social. También llevamos a cabo la gestión de residuos de agua en el Lavamax instalado en cada fecha para el lavado de autos.





CHILETUR

Chiletur destaca como la principal guía de viajes de Chile que ofrece datos precisos, mapas detallados de destinos turísticos, así como información sobre hoteles y restaurantes.

Este programa cuenta con una guía física, página web [-www.chiletur.cl-](http://www.chiletur.cl) y una aplicación móvil, que permite planificar viajes y experiencias detalladas. Además, mediante esta plataforma, en Copec apoyamos a emprendedores, quienes pueden exhibir sus productos y/o servicios. Así, en 2023, sumamos a 529 emprendedores nacionales, duplicando la cantidad de participantes el año anterior.

Durante el periodo, creamos mapas desplegables tipo miniguías para los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Santiago 2023 y para el World Rally Championship, e implementamos también un nuevo formato de contenido especializado, disponible en cinco pantallas interactivas en distintos Pronto de las estaciones de servicio Copec que operan en la Carretera Austral.

111 Millones

de guías y mapas vendidos en la última edición de Chiletur.

749.443

usuarios visitaron la web de Chiletur.



App Chiletur





MUEVE TUS SUEÑOS

Llevamos a cabo la segunda versión de Mueve tus Sueños, programa de emprendimiento local de Copec que, -en conjunto con el Centro de Innovación UC Anacleto Angelini (CIUC)-, busca impulsar el desarrollo y crecimiento de pequeños emprendedores de las comunidades cercanas a nuestras operaciones, quienes accedieron a una serie de herramientas y capacitaciones que permitirán fortalecer su negocio. En esta versión, invitamos a emprendedores de Caldera, Quintero, Calbuco y de las 10 comunas de la Región de Aysén (Chile Chico, Cisnes, Cochrane, Coyhaique, Guaitecas, Lago Verde, Villa O'Higgins, Río Ibáñez y Tortel).

Mueve tus Sueños es parte de las iniciativas orientadas a la creación de valor compartido de Copec, el que está alineado a nuestras políticas de Sostenibilidad y de Gestión Territorial, cuyas directrices nos impulsan a desarrollar programas como este, que buscan generar impactos positivos en las comunidades en donde tenemos nuestras operaciones y a actuar como empresa ciudadana.

El CIUC es nuestro partner estratégico y el encargado de ejecutar cada una de las etapas del programa, dado su conocimiento, experiencia y solidez en el trabajo de incubación de negocios. Esta iniciativa genera una oportunidad única a los microemprendedores participantes en el desarrollo de sus negocios en un ambiente en pro de la innovación, propiciando la construcción de redes entre sus pares y la entrega de oportunidades y herramientas.

Postularon 940 emprendedores, de los cuales 160 fueron capacitados en áreas como formalización, marketing, ventas y finanzas empresariales. El proceso duró cinco meses, donde los participantes pasaron diversas etapas, recibieron acom-

pañamiento y seguimiento personalizado en el avance de sus negocios, así como capacitaciones impartidas por un grupo de ejecutivos de Copec. En estas fases, aplicaron conceptos aprendidos, elaboraron estrategias de negocio y presentaron sus pitches -o discurso de venta- frente a un jurado tripartito, conformado por representantes de la respectiva municipalidad, el CIUC y Copec.

Luego de un proceso de selección, 40 resultaron ganadores de un capital semilla, con montos que oscilaron entre \$1.000.000 y \$2.000.000, totalizando una entrega de \$60.000.000 en premios.

Para conocer la efectividad del programa, realizamos a finales del 2022 la primera medición de impacto que nos permite medir diferentes criterios como: el retorno social de la inversión (SROI), el impacto reputacional, impacto en el negocio y en la estrategia de sostenibilidad de la Compañía. Mediante esta herramienta podremos ir potenciando las fortalezas e identificar espacios de mejora en sus futuras versiones.



CIFRAS DESTACADAS

13



comunidades impactadas.

940



postulaciones.

160



emprendedores capacitados.

40



ganadores adjudicando capital semilla.



\$60.000.000
en premios otorgados.

19



clases impartidas.

IMPACTO EN MICROEMPREENDEDORES:

95%

experimentó un aumento en sus ventas.

43%

formalizó sus negocios después de participar en el programa.

65%

incorporó activamente las redes sociales en sus estrategias comerciales.



COMUNIDADES LOCALES Y GESTIÓN TERRITORIAL

En Copec, en línea con la Política y la Estrategia de Sostenibilidad, respaldamos iniciativas de valor compartido en los territorios donde operamos, orientadas a generar un impacto social positivo y medible, en colaboración con las comunidades locales. Estos proyectos abarcan áreas como el emprendimiento, el desarrollo local, la innovación, cuidado ambiental, la educación, cultura y el deporte, priorizando planes a largo plazo que mejoren la calidad de vida de las personas.

Como parte de nuestra propuesta a los territorios y lugares en los que operamos, Copec apoya numerosas iniciativas que nacen del diálogo y acuerdo con las comunidades que están en el área o zona de influencia de la empresa y que son de mutuo beneficio.

RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

GRI 413-111.15.2

El compromiso del área de Gestión Territorial es establecer un contacto cercano con los vecinos de las instalaciones operativas y productivas de la Compañía a lo largo del país, propiciando un vínculo con las personas que habitan en esos entornos, toda vez que generan espacios de diálogo en forma permanente. De esta forma, contribuimos al desarrollo efectivo de las comunidades en las que operamos, reconociendo sus necesidades y buscando mecanismos que redunden en trabajo colaborativo y respetuoso.

En la actualidad, contamos con acciones de relacionamiento comunitario en la totalidad de nuestras operaciones productivas y plantas de almacenamiento, con una mayor presencia en aquellas localidades de mayor interés. Desarrollamos planes anuales por cada uno de ellos y gestionamos proyectos de acuerdo con las necesidades locales.

La totalidad de los proyectos que ejecutamos son realizados en diálogo y creados en conjunto con la comunidad, ya que -en el caso de las estaciones de servicio- solicitamos al concesionario identificar dificultades de los grupos de interés de su comunidad y brindar apoyo bajo una línea acción, conformando mesas de trabajo conjuntas para la definición de los proyectos a realizar.

Para mantener la escucha activa de las problemáticas e impactos de nuestras operaciones, hemos implementado el rol de gestores territoriales en las zonas donde mantenemos actividades productivas o plantas, quienes tienen la función de estar conectados con los representantes y recoger sus inquietudes. Por otra parte, existe la línea “Llámanos”, disponible gratuitamente para todos los grupos de interés.

Algunos de los proyectos concretados en el periodo son:

CALBUCO

En esta comuna destacamos nuestra relación de colaboración permanente con la Escuela San José de Calbuco, con el objetivo de aportar al mejoramiento de la calidad de vida de las niñas y niños del sector. Es por ello que, cada año, hacemos entrega de petróleo diésel para la calefacción de la escuela. Asimismo, este año colaboramos con el acondicionamiento de la infraestructura de la multicancha techada que financiamos el año anterior. Entre las acciones realizadas instalamos el sistema eléctrico asociado, marcamos distintas disciplinas deportivas sobre la superficie de la cancha y mejoramos la ventilación del espacio, el sistema de aguas lluvias y el acceso universal.

Adicionalmente, en conjunto con los vecinos y otras empresas de la zona, colaboramos con recursos para la ejecución del proyecto de mejoramiento de infraestructura sanitaria de una organización social de la comuna de Puroo.





MEJILLONES

Nos interesa cuidar y proteger la biodiversidad de la comuna, con el fin de proteger los diversos ecosistemas. Por ello firmamos un convenio de colaboración con la organización local CIFAMAC, institución de la comuna dedicada al cuidado y protección de las ballenas y otras especies. Este año aportamos con la continuación de sus estudios de investigación, la participación en seminarios y la adquisición de nuevas tecnologías.

COQUIMBO

Entre las actividades destacadas y con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los vecinos de nuestras operaciones en la comuna, es que hemos dado continuidad a la ejecución de proyectos de infraestructura comunitaria, y este año, en conjunto con la municipalidad, construimos una multicancha deportiva y un sector de área verde, en el sector de Guayacancito. Este espacio busca incentivar el deporte y la vida sana en los niños y jóvenes del sector.

QUINTERO

Una de los proyectos destacados en el sector, es el trabajo continuo con la Mesa de Trabajo de Loncura, donde, en conjunto, identificamos necesidades y ejecutamos diversas intervenciones con el fin de mejorar la calidad de vida de nuestros vecinos. De esta mesa, nacieron las iniciativas de mejoramiento de la infraestructura del agua potable rural y la instalación de la cuarta etapa de cámaras de seguridad en viviendas del sector.

Así también entregamos en usufructo un terreno para la construcción de la Feria de Loncura, con el fin de mejorar la seguridad y el acceso al sector.

CALDERA

Nos motiva el deporte y la vida sana, por ello apoyamos y auspiciamos diversas actividades deportivas y recreativas de la comuna.

ESTUDIO DE PERCEPCIÓN

Durante 2022 iniciamos el primer estudio de percepción social de Copec sobre la base de una metodología propia, con el objetivo de conocer cómo nos ve y evalúa la ciudadanía. En 2023 aplicamos el cuestionario a una muestra representativa de más de 2.500 personas, que incorporó a todas las regiones del país, con énfasis en aquellas comunas en donde tenemos operaciones. Mediante este instrumento podremos generar una línea base con datos objetivos para evaluar indicadores de gestión y desempeño en la relación con las comunidades como también establecer metas medibles con impacto social y comunitario.

RELACIÓN CON AUTORIDADES

En Copec, creemos en los acuerdos público-privados y el valor que generan en las comunidades y en el país. Para desarrollar dichos acuerdos, hemos establecido relaciones de largo plazo con autoridades nacionales, regionales y locales buscando siempre generar un impacto positivo en nuestro entorno. Como parte de nuestra política y procedimientos, no realizamos donaciones a partidos políticos ni actividades partidarias.

En 2023, Copec Voltex junto a más de 100 entidades público-privadas, firmaron la sexta versión del Acuerdo Público-Privado por la Electromovilidad, con el objetivo de impulsar el avance hacia la electromovilidad en nuestro país. La firma de este acuerdo tuvo lugar el pasado jueves 12 de octubre de 2023 durante la Feria Experiencia E, celebrada en Espacio Riesco.

Por otra parte, en noviembre de 2023, firmamos un “Compromiso por la Electromovilidad” con Bomberos de Santiago, que nos permitirá aportar en la llegada del primer carro bomba eléctrico, el que ayudará de forma sustentable a atender las urgencias de la comunidad. Además, como empresa instalaremos un cargador eléctrico en las dependencias de esta institución.

VISITA PRESIDENCIAL A COPEC WIND VENTURES

En noviembre, en el marco de su visita a Estados Unidos para participar de la cumbre APEC, el presidente Gabriel Boric participó en una ronda de presentación de startups en las que ha invertido Copec, para el desarrollo de soluciones innovadoras con perspectiva de ser aplicadas en Chile.





Donaciones

Como parte de nuestra contribución al bienestar de la sociedad, contamos con una Política de Donaciones y aportes de carácter social que nos entrega los lineamientos para vincularnos con el entorno, a través de aportes a diversas fundaciones, organizaciones y entidades sociales. Además, desarrollamos iniciativas de impacto nacional. Asimismo, junto a nuestros concesionarios, entregamos donaciones a las comunidades vecinas a nuestras estaciones de servicio para distintas actividades relacionadas con sus necesidades.

Todas las donaciones, el financiamiento de proyectos y aportes de carácter social, educativo, deportivo y cultural dispuestos por Copec, ya sea en dinero, a través de préstamos de uso, la provisión de servicios o la entrega de especies, deben cumplir con la normativa vigente y nuestros parámetros internos, entre otras, con el Procedimiento de Donaciones y Aportes de Carácter Social, la Política de Donaciones y el Modelo de Prevención de Delitos de Copec (Ley N° 20.393 y sus modificaciones).

TELETÓN

En 2023 hicimos el mayor aporte que ha materializado la Compañía a la Teletón, el que ascendió a \$519.946.792, de los cuales \$94.548.222 fueron de nuestros trabajadores, \$135.398.480 de los concesionarios, mientras que el aporte directo de Copec fue de \$290.000.000.

Ligado a esta causa, más de 50 niños han sido beneficiados gracias al proyecto de donación que ha permitido la implementación de electroestimulación funcional de manera remota, posibilitando así procesos de telerehabilitación. Esta iniciativa fue realizada en colaboración con la Teletón y otras

empresas, logró llegar a lugares en los que la rehabilitación era prácticamente inaccesible.

INCENDIOS

En respuesta a la emergencia causada por los incendios que devastaron las comunas del sur del país, concretamos un significativo aporte, al suministrar más de 38.000 litros de combustible para apoyar las operaciones de Bomberos de Chile, que ascendió a \$MM50. En tanto, dispusimos en las tiendas de conveniencia alimentos por un total de MM\$21, aporte que tuvo un alcance para 2.222 voluntarios.

PRESENCIA DEPORTIVA

Participamos como auspiciadores de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos celebrados en Santiago en 2023, al que aportamos combustible bajo el lema «Copec mueve los Juegos, mueve la emoción». También estuvimos presentes en otros hitos deportivos como el Red Bull Showrun y apoyamos a la selección nacional de rugby que participó por primera vez en su historia en el campeonato mundial de la especialidad que fue disputado en Francia.

RIDE SOLIDARIO

Por tercer año consecutivo fuimos auspiciadores del Ride Solidario Fireflies. Para este evento, llevamos a cabo una activación en la estación de servicio de La Junta, en plena Carretera Austral, que operó como punto de abastecimiento/alimentación para los ciclistas. Además, donamos más de 600 libros para diferentes instituciones escolares de las comunas de Raúl Marín Balmaceda, Futaleufú y Cochamó.

Inversión social

El propósito que nos mueve, junto con la Política de Sostenibilidad y Gestión Territorial definen cómo buscamos impactar en la sociedad y en las comunidades vecinas a nuestras operaciones. Dentro del aporte social que realizamos como Compañía destacamos nuestro programa de fomento lector Viva Leer ejecutado en conjunto con Fundación La Fuente y que cuenta con el patrocinio de la Ley de Donaciones Culturales de más 1.300 millones de pesos. Asimismo, dentro de la inversión social destacamos la realización de la segunda versión de nuestro programa de emprendimiento local Mueve Tus Sueños donde aportamos más de 260 millones de pesos. Respecto a las donaciones deportivas, destacamos la inversión realizada en el RallyMobil, con un aporte de más de 1.800 millones de pesos.

EC 6.1.3

TIPO DE APORTE	2023 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Deportiva	2.267.922.092	1.920.833.360	1.357.142.855	
Cultural	1.499.223.878	1.171.267.127	1.034.391.668	1.003.569.453
Contribuciones sociales	132.686.265	116.503.912	219.231.721	663.420.105
Copec al servicio de Chile	32.195.893	61.435.451	297.033.010	1.760.603.531
Educación	859.278.357	950.032.393	926.772.152	480.890.970
Relacionamiento Comunitario	182.369.276	139.655.777		
Teletón	290.000.000	308.000.000	280.000.000	280.000.000
Otros	266.630.851	282.804.696		
TOTAL	5.530.306.612	4.950.532.716	4.114.571.406	4.188.484.059



Voluntariado

El programa Somos Voluntarios de Copec, que comenzó en 2019, es una iniciativa que busca fomentar y apoyar el voluntariado entre los trabajadores de Copec, promoviendo el compromiso social y el servicio a la comunidad. A través de esta instancia, los colaboradores tienen la oportunidad de participar en diversas actividades solidarias y proyectos de servicio comunitario, tanto en el ámbito local como nacional.

Las actividades de voluntariado abarcan una amplia gama de áreas, como apoyo a la educación, medioambiente, salud, inclusión social y ayuda humanitaria, entre otras.

El programa no solo beneficia a las comunidades y organizaciones receptoras de la ayuda, sino que también enriquece la experiencia laboral de los trabajadores al promover el trabajo en equipo, el liderazgo, la empatía y el sentido de pertenencia a la empresa.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO

Hogar de Niños Koinomadelfia

En el periodo, 22 voluntarios destinaron 176 horas en actividades recreativas con niños del hogar de acogida Koinomadelfia.

Academia Copec: Emprendimiento

Mediante un programa de tutoría y orientación para los trabajadores de estaciones de servicio y sus familias, Academia Copec busca apoyar a quienes cuentan con iniciativas de emprendimiento, con el objetivo de que puedan potenciarlas.

Academia Copec: Termina tu Media

Conscientes del rol de la educación en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, en Copec apoyamos a los

trabajadores de estaciones de servicio y tiendas para nivelar sus estudios de enseñanza media, con el fin de contribuir a su preparación para rendir exámenes libres.

Academia Copec: Apoyo Escolar

Acompañamos, desde lo educativo, a los hijos de los trabajadores de estaciones de servicio, ayudándoles a reforzar áreas específicas del aprendizaje escolar.

Mi Compromiso Pyme

Como parte del programa Compromiso Pyme buscamos potenciar a las pequeñas y medianas empresas que actualmente ofrecen servicios en Copec. Con este objetivo, preparamos a trabajadores de Copec para que sean tutores y puedan ayudarles a cerrar sus brechas, brindándoles acompañamiento y respaldo para su crecimiento.

Viva Leer

En nuestro programa de fomento lector, los voluntarios de Copec y concesionarios participan en el proceso de montaje de cada una de las bibliotecas que donamos a la comunidad.

Fundación Belén Educa

El objetivo de este programa, iniciado en 2009, es orientar y apoyar a los alumnos que cursan estudios en los colegios de esta entidad educativa, en el proceso de definición de su futuro e incentivarlos a seguir con un programa formativo de educación superior y postular a una carrera, ya sea universitaria o técnico profesional. Durante 2023, 20 trabajadores participaron de esta instancia, del programa de tutorías a estudiantes de cuarto año de enseñanza media de los colegios Cardenal José María Caro y Juan Luis Undurraga.

CIFRAS DE VOLUNTARIADO

VOLUNTARIADO	NÚMERO DE PARTICIPANTES			HORAS DE VOLUNTARIADO			HORAS PROMEDIO DE VOLUNTARIADO		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Koinomadelfia	22	49	28	176	160	168	8	3	6
Termina tu Media	9	20	32	36	280	960	4	14	30
Apoyo escolar	29	55	34	406	770	612	14	14	18
Yo Emprendo	20	30	19	240	300	266	10	10	14
Belén Educa	22	24	13	134	174	89	7	7	7
Compromiso Pyme	8	14		56	84		7	6	
Viva Leer	66	120		198	480		3	4	
TOTAL	176	312	126	1.246	2.248	2.095	8	8	15

132

Voluntarios.

+ 1.300

Horas de voluntariado.





Políticas públicas y tributarias

GRI 201-4 11.21.3; 207-1 11.21.4; 207-2 11.21.5; 207-4 11.21.7

Conforme a la ley y a nuestros principios de actuar ético y responsable, entendemos el rol de la contribución a la generación de ingresos fiscales que permitan cubrir las necesidades políticas y sociales del país. Como parte del grupo Empresas Coppec, seguimos los lineamientos de la matriz, que cuenta con una Política General Tributaria publicada en su sitio web.

Nuestra Gerencia de Administración y Finanzas es la encargada de asegurar el cumplimiento de dicha política, la que es gestionada por el área de Impuestos de la Subgerencia de Contabilidad. También efectúa –interna y permanentemente– la identificación de los riesgos fiscales, en especial, en lo que concierne a nuevas operaciones que requieran de un análisis del tratamiento tributario, donde se identifican posibles riesgos fiscales y, en caso de identificar algún riesgo, se mitiga con las acciones pertinentes.

El Grupo –en su conjunto– busca velar porque la tributación de todas las operaciones se ajuste estrictamente a la ley y regulaciones específicas de los países en los que opera cada una de las compañías, vale decir, en Chile, Perú, Colombia, Ecuador, Panamá y República Dominicana.

Nuestro objetivo empresarial está relacionado no solo con generar valor económico a nuestros accionistas, sino que además buscamos ser un motor de impulso para la sociedad en

su conjunto, tanto a través de nuestras operaciones, de la generación de empleo, la preocupación por el medioambiente, de nuestras contribuciones directas a las comunidades, así como también de la construcción de alianzas que permitan la concreción de avances sociales.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

(M\$)			
	2023	2022	VARIACIÓN
VALOR ECONÓMICO GENERADO	10.523.884.563	10.000.669.667	5,2%
Ingresos por ventas	10.398.598.987	9.893.418.535	5%
Otros Ingresos	125.285.576	107.251.132	17%
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	10.376.109.333	9.659.814.684	7%
Gastos operativos	9.910.587.654	9.234.431.458	7%
Remuneración de Colaboradores	99.000.325	89.590.209	11%
Pagos a proveedores de capital	279.495.278	189.872.090	47%
Inversión en Medio Ambiente y Comunidad	8.855.001	9.040.573	-2%
Pago al Estado	78.171.075	136.880.354	-43%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	147.775.230	340.854.983	-57%





Alianzas y asociaciones

GRI O&G 11.22.1

En la actualidad, Copec es miembro de diversas asociaciones que representan intereses comunes de la industria, de la sociedad y del sector empresarial, entre otras no vinculadas con aportes políticos.

Algunas de las organizaciones de las que somos parte son las siguientes:

Asociaciones empresariales

- Acción Empresas.
- Cámara Chilena-Norteamericana de Comercio (AMCHAM).
- Cámara de Comercio de Santiago.
- Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE).
- Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE).
- Servicio de Gestión de Crisis y Resiliencia de las Organizaciones (SECRO).
- Corporación para la Regionalización del Biobío (CORBIOBÍO).
- Cámara la Producción y Comercio de Concepción.

Asociaciones gremiales

- Asociación Nacional de Avisadores (ANDA).
- Instituto de Ingenieros de Chile (IING).

Asociaciones industriales

- Asociación de Empresas de la Región de Valparaíso (ASIVA).
- Asociación de Industriales de Mejillones (AIM).
- Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA).

- Asociación de Industriales de Iquique (AII).
- Corporación Industrial para el Desarrollo, CIDERE Biobío.
- Fuels Institute.
- Sociedad Latinoamericana de Operadores de Terminales Marítimo Petroleros y Monoboyas, SLOM.

Otras asociaciones

- Asociación Chilena del Hidrógeno.
- Emprende Tu Mente.
- Sé Santiago Smart City.
- MIT Energy Initiative.
- World Energy Counsil.

MONTO DE LOS APORTES A ASOCIACIONES Y GREMIOS

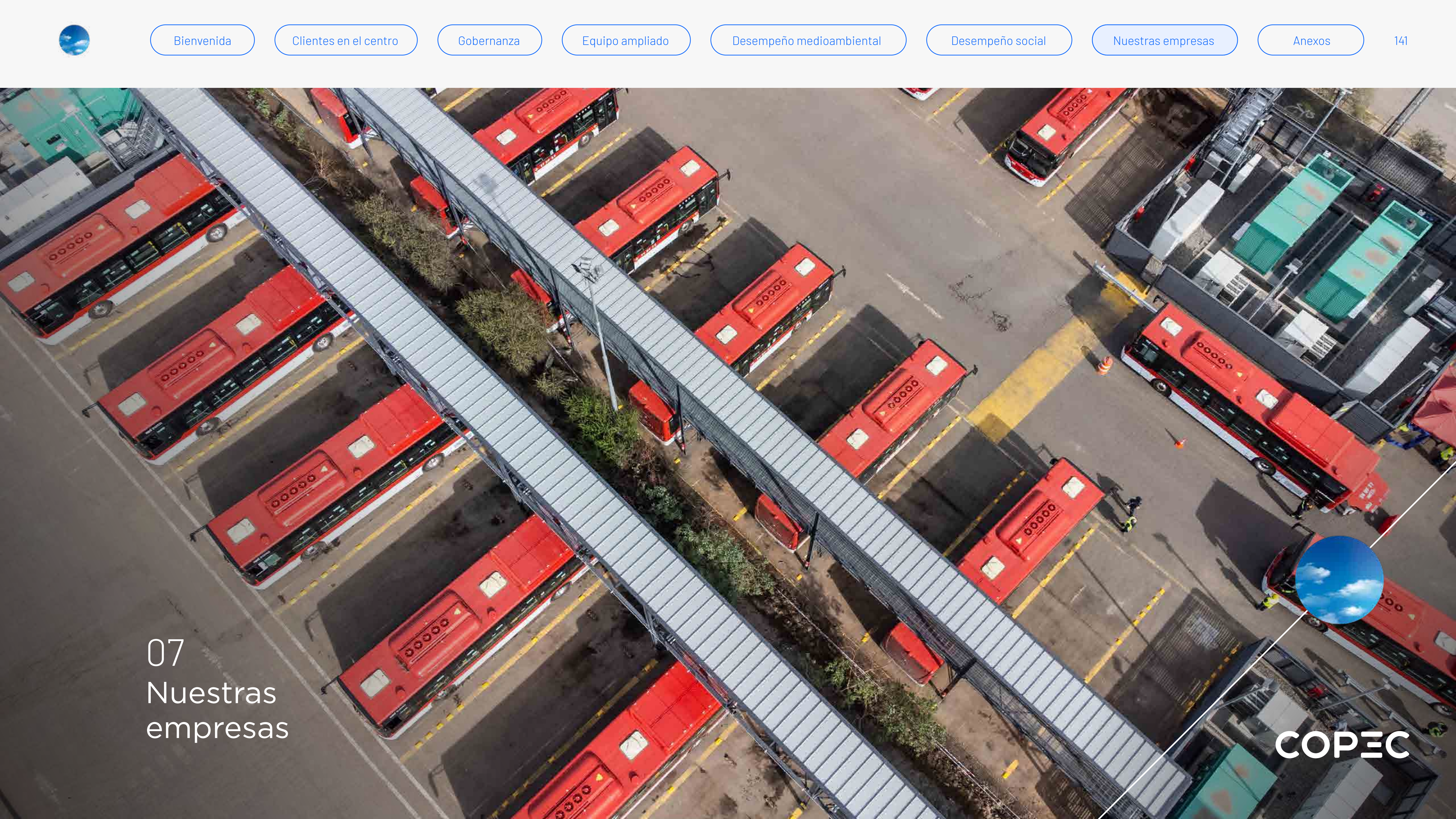
CLASIFICACIÓN	PAGOS 2023
Asociaciones empresariales.	\$ 205.536.706
Asociaciones gremiales.	\$ 10.609.314
Asociaciones industriales.	\$ 44.741.580
Otras asociaciones.	\$ 19.574.017
Think Thanks.	\$ 93.024.111
TOTAL GENERAL	\$ 373.485.728



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

141

07 Nuestras empresas



COPEC



NUESTRAS EMPRESAS

A través de nuestras filiales, fortalecemos nuestro negocio tradicional y transformamos en oportunidades los desafíos del cambio climático, las nuevas tendencias y tecnologías al abordar las necesidades de nuevos segmentos de personas e industrias.





Terpel

Nombre de fantasía: Terpel.

Ubicación casa matriz: Carrera 7 N° 75-51, Bogotá, Colombia.

Trabajadores de Terpel y filiales:

- Organización Terpel Colombia: 1.555.
- Terpel Exportación: 3.
- Terpel Energía:8.
- Fundación Terpel: 6.
- Masser: 2.495.
- Total Colombia 4.067.
- Rep. Dominicana: 86.
- Panamá: 1.368.
- Perú: 686.
- Ecuador: 561.
- Países: 2.015.
- **Gran Total: 6.082***

*No incluye trabajadores temporales.

Propósito: Impulsar y movilizar a las personas, a las empresas y al país con la mejor energía.

Razón social: Organización Terpel S.A.

Capital suscrito y pagado: COP \$195.999.466.000.

Participación de Grupo Copec: 58,51% propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 7,58%.

Directores titulares:

- Lorenzo Gazmuri Schleyer.
- Jorge Andueza Fouque.
- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Sylvia Escovar Gómez.
- Jorge Bunster Betteley.
- Óscar Jaramillo Botero.
- Bernardo Dyner Rezonzow.
- Tulio Rabinovich Manevich.

Gerente General:

- Óscar Bravo Restrepo.

En 2010, adquirimos la propiedad de esta empresa con sede en Colombia -que cotiza en el Mercado de Valores-, hito que marcó nuestro proceso de internacionalización. Terpel, por más de 55 años, ha estado comprometida con el país, promoviendo su desarrollo, bajo el propósito de impulsar y movilizar a las personas, a las empresas y al país con la mejor energía.

Focalizada en la distribución y comercialización de combustibles líquidos y lubricantes en cinco países -Colombia, Panamá, Ecuador, República Dominicana y Perú-, así como en la venta de gas natural vehicular en Colombia y Perú. Posee una red de más de 2.500 estaciones de servicio, que incluyen 586 tiendas de conveniencia, kioscos y autolavados.

En el negocio de aviación, lidera el mercado mediante la operación de 20 aeropuertos en Colombia. Asimismo, está presente en cinco aeropuertos en República Dominicana, otros cinco en Panamá y -además- atiende la operación del principal aeropuerto de Perú. También proporciona cargadores eléctricos a través de Terpel Voltex en sus estaciones de servicio (distribuidos en Colombia, Ecuador y Panamá), y ofrece servicios de conveniencia bajo diversas marcas en cada país. Además, es el distribuidor autorizado de la marca de lubricantes Mobil™ en Colombia, Ecuador y Perú.

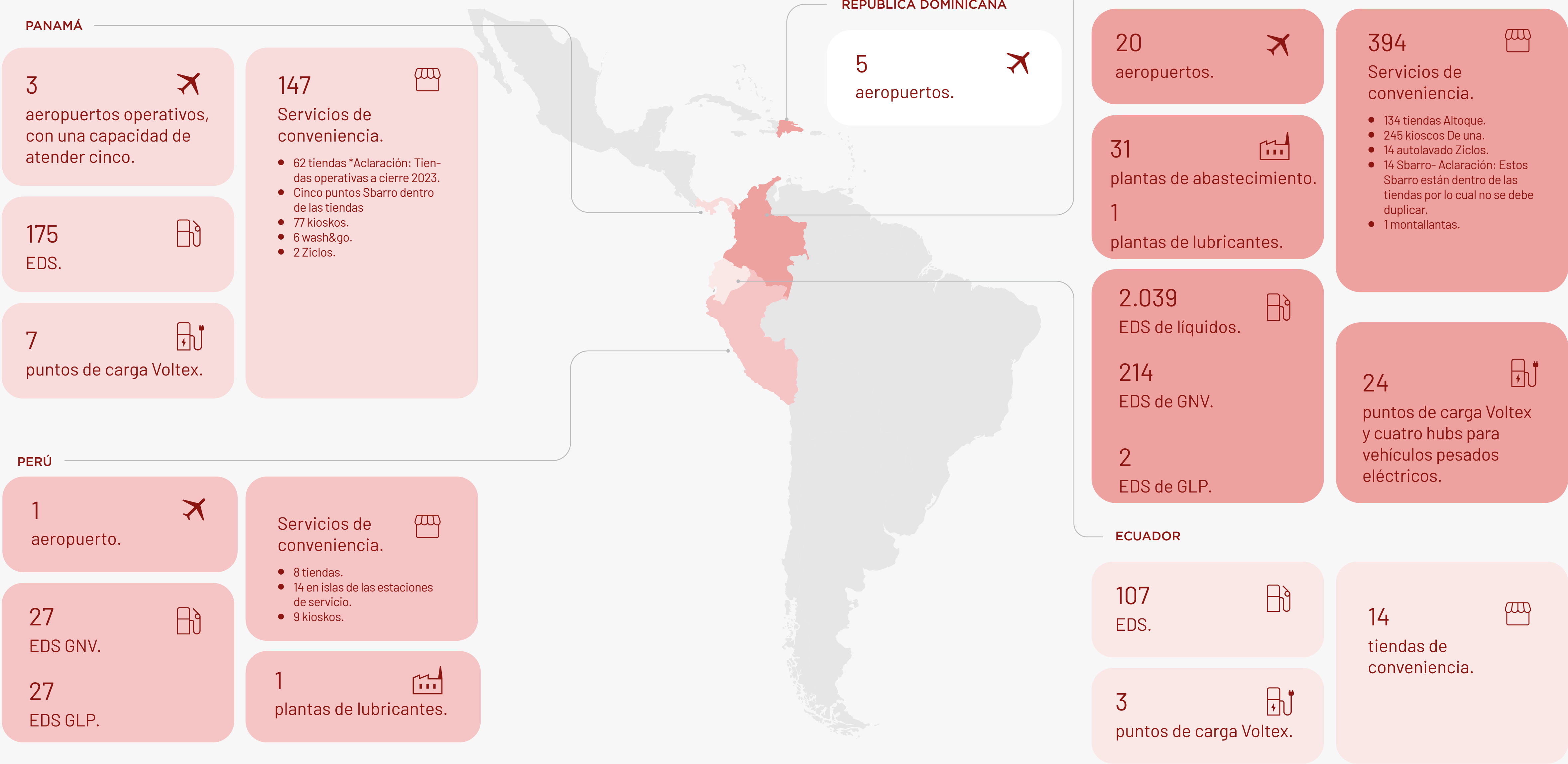
En cuanto a resultados, en 2023 y en medio de un panorama complejo, el EBITDA consolidado de la compañía creció 12%, al registrar COP \$1.587Mil millones (10% en la divisa estadounidense con un EBITDA de MUS\$ 372.857), lo que evidencia los esfuerzos que efectuados en materia operacional, de eficiencia y ahorro.

Igualmente, en el ejercicio concretó una nueva emisión de bonos en la Bolsa de Valores de Colombia que alcanzó una sobredemanda de 2,01 veces. De esta forma, está consolidado como un emisor recurrente y atractivo para el mercado, con cinco emisiones en total, tres de las cuales corresponden al Programa de Emisión y Colocación (PEC).

Terpel ha sido reconocida como una de las empresas más sostenibles del mundo y listada en el Anuario de Sostenibilidad de Dow Jones. En el marco del compromiso con el medioambiente, inició la operación de tres nuevas estaciones de servicio dedicadas a atender vehículos pesados a GNV, ubicadas en diferentes corredores de carga, también denominados corredores verdes. En tanto, cerró el período con 214 estaciones de GNV. De igual modo, desarrolló 11 proyectos de autogeneración, con los que alcanzó a cubrir el 3% de la energía consumida por Terpel.



CIFRAS DESTACADAS TERPEL





HITOS 2023

OPERACIONALES

Con el fin de fortalecer el abastecimiento de combustible en Colombia, Terpel construyó cuatro tanques que aumentaron la capacidad de almacenamiento en 116.000 barriles en las plantas Villa del Rosario y Mansilla, y otros cinco en Leticia, lo que elevó la capacidad en más de 8.600 barriles.

En combustibles, la filial inauguró su Centro de Innovación y Tecnología, un moderno laboratorio capaz de procesar cerca de 1.200 muestras mensuales, incluyendo jet fuel, diesel y gasolina, tanto para Terpel como para terceros. Con esta inversión, la compañía robustece sus altos estándares de calidad en los productos y servicios.

En cuanto a lubricantes, lanzó una nueva línea de aceites para vehículos pesados y motocicletas bajo la marca Mobil™, lo que coincidió con un aumento significativo de su participación de mercado, que llegó a un 34,1%. Asimismo, con la marca Terpel, su presencia creció ligeramente al anotar un 6,7%. En conjunto, logró una proporción total del 40,6%, consolidando su posición como líder en el sector.

En este ámbito, llevó a cabo la construcción de una nueva fábrica de refrigerantes en la planta de Cartagena, con el fin de fortalecer sus capacidades de producción y reafirmar el compromiso con la innovación y la excelencia operativa.

En cuanto a nuevas energías, la filial Flux Terpel superó sus propias metas al cerrar negocios en autogeneración solar fotovoltaica por más de 10 MWp, lo que contribuye directamente al desarrollo sostenible y la promoción de las energías renovables.

En tanto, mediante la marca Terpel Voltex, la empresa amplió su red de puntos de carga rápida, que al finalizar el período totalizó 28 puntos de carga en estaciones de servicio y cuatro fuera de ellas.

En aviación, en República Dominicana, logró un récord histórico con ventas proyectadas de MM60 de galones, en más de 35.800 operaciones de abastecimiento de combustible al ala del avión.

CLIENTES

Durante el periodo, la empresa amplió su oferta de servicios de conveniencia al asociarse con la franquicia de pizza Sbarro, famosa a nivel mundial por su modelo de venta por porciones, la calidad de sus ingredientes frescos y su servicio eficiente. Al término de 2023, Terpel contaba en Colombia con 14 puntos de venta ubicados en sus tiendas Altoque, distribuidos en diversas ciudades del país, lo que permitió ofrecer esta experiencia gastronómica a sus clientes.

Simultáneamente y como muestra de la preferencia de los consumidores, la compañía logró posicionar a Altoque como la segunda cadena de mayor venta de hot dogs en Colombia, con un promedio mensual de 80.000 unidades vendidas.

En fidelidad, el programa ViveTerpel consiguió un total de 2,8 millones de usuarios registrados. Esta estrategia ha desempeñado un papel crucial en el fortalecimiento de los vínculos con los clientes, al brindarles beneficios exclusivos que fomentan su lealtad hacia la marca.

Con el mismo propósito de otorgar a las personas una experiencia más completa y conveniente, esta filial concretó importantes mejoras a la App Terpel Voltex, las que consideraron la actualización de la pasarela de pagos, la incorporación de nuevos puntos de servicio, los ajustes y habilitaciones de la App para incluir puntos de terceros y la introducción de nuevas funcionalidades como Voltex Home, entre otras.

En tanto, en los negocios de aviación y marinos, en Colombia, Terpel alcanzó una calificación del índice de satisfacción de clientes de 9/10, mientras que en República Dominicana fue de 9,2/10.

TECNOLOGÍA

Terpel introdujo significativos avances para optimizar las operaciones. En este contexto, implementó la plataforma de servicios TerpelPOS a un total de 624 estaciones de servicio, iniciativa que les permite ofrecer una completa oferta de servicios complementarios, mejorando así la eficiencia y la calidad en cada punto de venta.

Además, en colaboración con Copec, implementó con éxito 114 tiendas de conveniencia sobre la base del sistema de información Sckuba, software diseñado para la gestión y operación de este negocio, que cuenta con herramientas para administrar de forma eficiente todos los aspectos de los servicios de este tipo.

PERSONAS

En cuanto al desarrollo y empoderamiento de su equipo humano, la filial desarrolló y lanzó el módulo Objetivos de Desempeño 2023, sustentado en la plataforma GenTe, mediante la cual un total de 1.517 personas en Colombia y 76 en República Dominicana definieron sus objetivos de contribución individual, lo que les permite alinear los esfuerzos y maximizar el rendimiento en toda la organización.

Asimismo, implementó con éxito la nueva Intranet corporativa en los cinco países en los que opera. De esa forma, la plataforma proporciona a sus trabajadores acceso universal a información relevante y recursos útiles, con lo que robustece sus metas en cuanto a la comunicación interna y fortalece la cohesión y la colaboración en la empresa.

Terpel ha sido reconocida como una de las empresas más sostenibles del mundo y listada en el Anuario de Sostenibilidad de Dow Jones.



SOSTENIBILIDAD

Por octavo año consecutivo, Terpel midió su desempeño en sostenibilidad a través de su aplicación al Corporate Sustainability Assessment (CSA) de la firma S&P Global, la evaluación más completa y reconocida en el mundo. En 2023 mejoró en todas las dimensiones que evalúa el CSA comparado con el año anterior, y superó en 44 puntos el promedio de la industria. Esta performance le permitió, nuevamente, ingresar al Anuario S&P Global de Dow Jones 2024 (Yearbook), la publicación más reconocida en materia de sostenibilidad.

En este ámbito, en el período, Terpel comenzó la operación de 11 nuevas plantas solares, enfocadas a la autogeneración de energía eléctrica para diversos centros de trabajo de la organización, las que añaden una capacidad instalada de 923,2 kW, para un total de 2.273 kW ubicados en distintos proyectos de nuevas energías.

Otro hito en esta área fue la divulgación de la nueva metodología de estaciones de servicio Confiable, programa que abarca una serie de medidas, protocolos y prácticas destinadas a garantizar que las estaciones de servicio operen de manera segura, tanto para los clientes como en cuanto al impacto sobre el medioambiente.

Entre las acciones emprendidas en plantas y aeropuertos, destacan el mejoramiento en plantas de tratamiento de efluentes y aguas servidas, así como también la reparación de pavimentos y diques. De igual modo, hubo mejoras en pavimentos, rejillas perimetrales, sistemas de tratamiento de agua y recubrimiento de tanques en las EDS y mejoras en bodegas para el

manejo de residuos.

En suma, la inversión ambiental, en 2023, ascendió a COP\$5.966.707,00 (US\$ 1.379), incluyendo los gastos para asegurar el cumplimiento legal.

COMUNIDADES

La organización lleva su relación con las comunidades a través de Fundación Terpel, cuya misión es fortalecer competencias básicas y de liderazgo en niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad, para lo cual promueve diversos programas destinados a aumentar la calidad educativa, con el fin de propiciar la construcción de una sociedad más equitativa, instruida y altamente competitiva. En 2023, Fundación Terpel logró entregar un impacto positivo a 252.438 beneficiarios.

Asimismo, la fundación comenzó a operar en Panamá, al llegar a cuatro de las 10 provincias del país y conseguir un alcance a más de 3.000 niños beneficiados. Por su parte, en Colombia, la entidad construyó cuatro aulas interactivas en Mitú, Inírida, Leticia y Guaviare para fortalecer la educación de niños y jóvenes y contribuir al cierre de sus brechas digitales.

Programas implementados en la Fundación

- **Diseña el Cambio:** Enseña el uso de la metodología de Design Thinking que invita a las personas a cambiar el entorno, haciendo uso de los recursos disponibles.
- **Escuelas que Aprenden®:** Modelo de acompañamiento integral a los diferentes actores del proceso educativo que tiene como finalidad crear mejores oportunidades de aprendizaje.
- **Líder en Mí:** Modelo de liderazgo que busca que los docen-

tes incorporen nuevas prácticas en las actividades cotidianas con sus estudiantes.

- **Aventura de Letras:** Dota a instituciones educativas con bibliotecas escolares e implementa actividades que contribuyan a fomentar la lectura.
- **Mi Futuro Ahora:** Apoya la formación en educación superior de los promotores de las estaciones de servicio, anfitriones de tiendas de conveniencia, lubricadores y sus hijos.
- **Programa Aulas Interactivas:** Entrega de espacios eco amigables destinados a que los profesores desarrollen estrategias innovadoras y didácticas en las aulas.

En 2023, Fundación Terpel logró entregar un impacto positivo a 252.438 beneficiarios.





HITOS POR PAÍS

PANAMÁ

En 2023, abrió seis nuevas estaciones de servicio y siete tiendas de conveniencia de la red Terpel para un total de 176 y 63, respectivamente. Lanzó también cinco nuevos puntos de pizzas Sbarro en los locales Va&Ven.

En materia de lubricantes, por segundo año consecutivo, la empresa anotó un récord en volumen de ventas.

En tanto, la compañía lideró reputacionalmente el sector de combustibles en Panamá (Merco).

PERÚ

En este país, la filial registró un crecimiento de 3% en la participación de mercado de lubricantes, al anotar un 36%, con lo que mantuvo su liderazgo. En materia de combustible, logró la consolidación del negocio mayorista, al superar los cuatro millones de galones en ventas mensuales.

Asimismo, redujo en siete millones de dólares el capital de trabajo, a través de la optimización de los inventarios de materia prima y producto terminado en la planta de lubricantes.

ECUADOR

En el territorio ecuatoriano, la empresa mantuvo el liderazgo en la categoría de lubricantes por segundo año consecutivo, con un 12,6% de participación de mercado y alcanzó el sexto lugar en el Ranking de las 200 empresas con mayor crecimiento, sobre la base de la información de la Supercias, Superbancos y SEPS.

También destacó al conseguir la segunda posición en el Ranking Mejor Experiencia del Cliente, en la categoría de Estaciones de Servicio y logró el noveno puesto en el Ranking de Empresas con mayor potencial.



RECONOCIMIENTOS

La filial fue reconocida por la Secretaría Distrital de la Mujer y la Alcaldía Mayor de Bogotá como una de las empresas promotoras de acciones en favor de la equidad de género, gracias a su programa de diversidad, equidad e inclusión, Terpel Sin Etiquetas. Asimismo, la Policía Nacional destacó el aporte a la construcción de un país más seguro.

También forma parte de las Top Companies 2023 de LinkedIn, lo que distingue como una de las 25 mejores empresas donde avanzar profesionalmente en Colombia.

Además, obtuvo una calificación histórica en NORSOK (100/100), para todo el negocio de aviación (en todos los países), derivado de los procesos, indicadores ambientales y de seguridad/salud en el trabajo.

En el ámbito financiero, la Bolsa de Valores de Colombia otorgó un reconocimiento a Organización Terpel S.A por la apertura del mercado de capitales en Colombia. La entidad concretó la primera emisión del sector real post pandemia, considerada como exitosa tanto por su monto como por sus condiciones de colocación. La demanda demostró la confianza de los inversionistas en la estrategia de Terpel.

Refrendando su solidez financiera, Standard & Poor's confirmó la calificación 'AAA' de la compañía, a la vez que Fitch Ratings reafirmó la marca en 'AAA (col)' y 'F1+(col)'. Además, por décimo año consecutivo, recibió el reconocimiento de emisores IR (Investor Relations).

DISTINCIÓN

PREMIO BUENAS PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN EN EMPRESAS BPCE

- Distinción a los planes de formación que buscan fortalecer la cultura de seguridad y garantizar condiciones de trabajo óptimas y saludables.

Entrega: Ministerio de Trabajo de Colombia.

RECONOCIMIENTO

SELLO DE CALIDAD YO SÍ CUMPLO (CATEGORÍA ORO)

- Recibió el más alto reconocimiento entregado a las empresas panameñas que cuentan con las mejores prácticas laborales.

Entrega: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) de Panamá.

DISTINCIÓN

ESTRELLA JORGE CHÁVEZ

- Galardón otorgado en Perú, en la categoría Medioambiente.

Entrega: Concesionario LAP.

7º LUGAR

GREAT PLACE TO WORK

- En Panamá, ocupó la séptima posición entre las 15 empresas reconocidas, siendo la única del sector de combustibles en el país.

Entrega: Great Place to Work.

RECONOCIMIENTO

PREMIO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EMPRESARIAL

- Terpel se ubicó entre los tres finalistas junto a AstraZeneca y Bancolombia.

Entrega: Centro de Investigación y Desarrollo en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CINTEL).

CERTIFICACIONES

En 2023, Terpel recibió la certificación de normas 9001, 14001 y 45001 (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el trabajo) para CI Terpel Exportaciones. Adicionalmente, renovó la certificación para el negocio de Aviación de Organización Terpel S.A. en las normas 9001, 14001 y 45001 (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el trabajo).



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

149

Arcoprime

Nombre de fantasía: Arco Prime Ltda., Prime Limitada o Arco Limitada.

Ubicación de casa matriz: Isidora Goyenechea 2915, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Trabajadores: 5.815 (59%, mujeres).

Propósito: Enriquecer la vida de todas las personas en el viaje a su destino.

Razón social: Administradora de ventas al detalle limitada.

Capital Suscrito y pagado: CL\$6.206.357.139.

Participación del Grupo Copec: 100%.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0,82%.

Directores titulares

- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Claudio Pizarro.
- Gloria Ledermann Enríquez.
- Leonardo Ljubetic Garib.
- Tomás Gazmuri Sivori.
- Diego Peñafiel Grandela.

Gerente General

- Nicolás Rostagno Bedecarratz.

Arcoprime se destaca como la principal empresa en el mercado de alimentación al paso, con una sólida trayectoria de más de 30 años, comprometida con el desarrollo de Chile y el bienestar de sus habitantes. Desde Arica hasta Punta Arenas, su presencia se extiende, ofreciendo atención continua las 24 horas, los 365 días del año. Se ha consolidado como la cadena de tiendas de conveniencia más grande de Chile, con sus reconocidas marcas Pronto y Punto Copec. Su enfoque principal radica en la gestión y desarrollo de negocios de retail, cafeterías y restaurantes.

A lo largo de su historia, Arcoprime ha mantenido un firme compromiso con las personas y los clientes, acompañándolos para enriquecer la vida de todos ellos en el viaje hacia su destino. En 2022, la empresa inició un proceso de

apertura de tiendas en formato fuera de estaciones de servicio (stand alone), expandiéndolo durante 2023, con el objetivo de estar más cerca de los consumidores y ofrecer nuevas opciones de alimentación al paso. Además, ha renovado sus plataformas digitales para mejorar la navegación, la experiencia de compra y la interacción con los clientes.

Todos los cambios implementados en este período reflejan la visión corporativa de Arcoprime, que busca posicionarse como la cadena de consumo al paso más relevante del país, a través de distintos formatos, tanto físicos como digitales. Su enfoque está centrado en el desarrollo y la entrega de productos, servicios y experiencias de alta calidad, ágiles y sostenibles, para satisfacer las necesidades presentes y emergentes de la vida en movimiento.

CIFRAS DESTACADAS ARCOPRIME



463

tiendas **Pronto y Punto.**



83

locales de todo el país junto a Red de Alimentos han apoyado a más de 150 organizaciones sociales.



23

nuevas tiendas durante 2023, 16 de ellas fueron en formatos stand alone (fuera de estaciones de servicio), de las cuales 10 están en universidades.



HITOS 2023

OPERACIONALES

Durante el último ejercicio, uno de los enfoques clave de la filial fue avanzar en el cambio de las marcas Punto a Pronto Copec, con el propósito de fortalecer la amplia reputación de esta última y potenciar su presencia y valor. En 2023, lo implementó en 64 tiendas, alcanzando un total de 105 al cierre del año.

Además, Arcoprime desarrolló una nueva identidad visual de la marca –en línea con la nueva identidad de Copec–, junto con una nueva arquitectura de formatos: Pronto Copec y Pronto Copec Express. Este cambio, que abarcó en 32 tiendas, continuará en 2024, conserva la cercanía y amabilidad característica de la marca, mientras añade modernidad y un mayor desarrollo de surtido de alimentación al paso, principalmente en las categorías de cafetería, bollería y comidas preparadas.

Con el objetivo de expandir su cobertura y participación en el mercado, así como acercar sus ubicaciones a los momentos de consumo de los clientes, la filial abrió nuevas tiendas fuera de estaciones de servicio (stand alone), priorizando campus universitarios. Al finalizar el año, operaba en siete entidades académicas, con un total de 16 nuevas tiendas inauguradas. Además, junto a Copec y la comunidad, inauguró una estación de servicio en la Carretera Austral, en la localidad de Cerro Castillo, fortaleciendo su presencia en la Patagonia.

Arcoprime estuvo presente en nuevos territorios deportivos, aumentando la presencia de la marca y conectándose con nuevas audiencias y generaciones en eventos relevantes y pasatiempos que generan valor para su público. Durante 2023, la marca participó en los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos celebrados en Santiago, así como en la fecha mundial de Copec Rally Mobil en BíoBío y en el Red Bull Showrun. Esta estrategia permitió a

Arcoprime expandir su alcance y conectar con una audiencia más amplia en momentos de consumo relevantes y emocionantes.

En línea con las tendencias globales de alimentación al paso, y para complementar la oferta de la marca, Arcoprime estableció una alianza con Streat Burger, un restaurante del segmento “fast casual”, situado junto a las instalaciones de la tienda San Francisco de Mostazal Poniente.

Por otro lado, este año fue crucial en la integración del servicio Blue Express para la entrega, recolección y devolución de encomiendas dentro de las tiendas Pronto, ampliando y diversificando los servicios ofrecidos a los clientes. En 2023, incorporó 33 tiendas administradas por la filial y, para 2024, proyecta sumar toda la red.

CLIENTES

Uno de los pilares esenciales de Arcoprime son sus clientes, siempre al centro. La empresa se esfuerza por acompañar y enriquecer la vida de cada uno de ellos durante el viaje a su destino, impactando de manera positiva en su experiencia y en cada ocasión de consumo, a través de una amplia gama de productos y servicios.

En un entorno de constante transformación digital y con clientes cada vez más tecnológicos, Arcoprime posicionó la marca Pronto dentro del ecosistema digital, garantizando presencia en todos los puntos de contacto las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año. Esto se logró mediante una homologación consistente de la experiencia de compra, tanto dentro como fuera de la tienda, consolidando la compra y pago digital, a través de la App Copec, y añadiendo una nueva

funcionalidad de compra en ruta. Además, Pronto amplió su presencia en las plataformas de delivery, gracias a su incorporación a Pedidos Ya y su consolidación en Uber Eats. Al cierre de diciembre, logró un 18,4% de participación en ventas a través de sus canales digitales.

En la búsqueda de entregar nuevas líneas de productos a los clientes, realizó una revisión detallada del surtido, incorporando innovaciones en la categoría saludable. Asimismo, ejecutó una estrategia para mejorar la calidad y variedad de la oferta del área de Food Service.

Arcoprime mantuvo su sistema de escucha activa a clientes mediante el contacto telefónico directo por parte de colaboradores y altos ejecutivos de la compañía. Este enfoque tiene como objetivo la mejora continua, identificando y abordando cada quiebre de experiencia de manera personalizada. A través de este programa, Arcoprime busca sorprender a sus clientes con un trato cercano y adaptado a sus necesidades individuales.

Este programa de escucha activa contribuye al modelo de Índice de Satisfacción Neta de la empresa, que enfocado en

medir de manera constante la satisfacción de los clientes. Al estar en contacto directo con los clientes, Arcoprime puede recopilar retroalimentación valiosa y tomar medidas concretas para mejorar la experiencia del cliente en todos los niveles.

Uno de los focos del período fue abordar integralmente la gestión de los servicios postventa. En este sentido, la empresa aumentó el número de casos en línea, debido a un fuerte incremento de las interacciones a través de las redes sociales, optimizando el flujo y reduciendo los tiempos de gestión de soluciones en operación propia y en franquicia aproximadamente en uno y dos días, respectivamente.

INDICADORES DE SATISFACCIÓN	2023		2022	
	OPERACIÓN PROPIA	FRANQUICIA	OPERACIÓN PROPIA	FRANQUICIA
Número de reclamos recibidos.	6.609	4.177	3.048	3.200
Nota a las soluciones entregadas.	6,4	6,5	6,5	6,2
Número de clientes que califican las soluciones entregadas.	738	298	277	280
Días promedio de solución.	0,58	2,65	1,86	4,33
Porcentaje de clientes satisfechos con la solución.	50%	47%	49%	51%
Porcentaje de resolución en línea de los reclamos.	60%	40%	55%	10%



PERSONAS

El principal foco de Arcoprime es el bienestar y calidad de vida de sus colaboradores. En este sentido, la empresa ha implementado diversas iniciativas destinadas a promover una cultura corporativa inclusiva y diversa, así como a proporcionar beneficios tangibles, acompañamiento personalizado y oportunidades de crecimiento profesional, destacando entre estas acciones, el lanzamiento de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como la introducción de mentorías, en alianza con Woom Up, para apoyar específicamente el desarrollo profesional de las mujeres en la organización.

Asimismo, la filial ha establecido el voluntariado corporativo como parte de su compromiso con la responsabilidad social y el sentido de pertenencia entre sus trabajadores. A través de esta iniciativa, los colaboradores tienen la oportunidad de contribuir de manera significativa al bienestar de las comunidades donde operan.

En momentos de crisis y necesidad, como durante los incendios en la Región del Biobío y sus alrededores, los trabajadores de Arcoprime demostraron su solidaridad al proporcionar ayuda, tanto a los equipos de bomberos (con un alcance de alrededor de 3.700 voluntarios) como a las comunidades afectadas. Además, organizó diversas actividades de recaudación de fondos en beneficio de la Teletón, reflejando el compromiso de la empresa con causas sociales importantes.

En términos de desarrollo profesional, Arcoprime ha invertido significativamente en la capacitación y formación de sus trabajadores, con un enfoque en el desarrollo de competencias laborales y la mejora continua. Destaca la colaboración realizada con la Universidad de Chile para ofrecer un diplomado en Gestión Retail, brindando a los trabajadores la oportunidad de adquirir habilidades especializadas en el campo del retail.

CULTURA CREA

Para lograr el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, Arcoprime promueve la Cultura CREA: cuatro conductas que se deben tener siempre presentes al momento de actuar y para cumplir con el propósito de enriquecer la vida de todas las personas en el viaje a su destino.

C:

Colaboradores, clientes y personas siempre al centro, porque todo lo que se hace impacta a los colaboradores y clientes, buscando destacar un espíritu y actitud de servicio, impactando positivamente en su experiencia.

R:

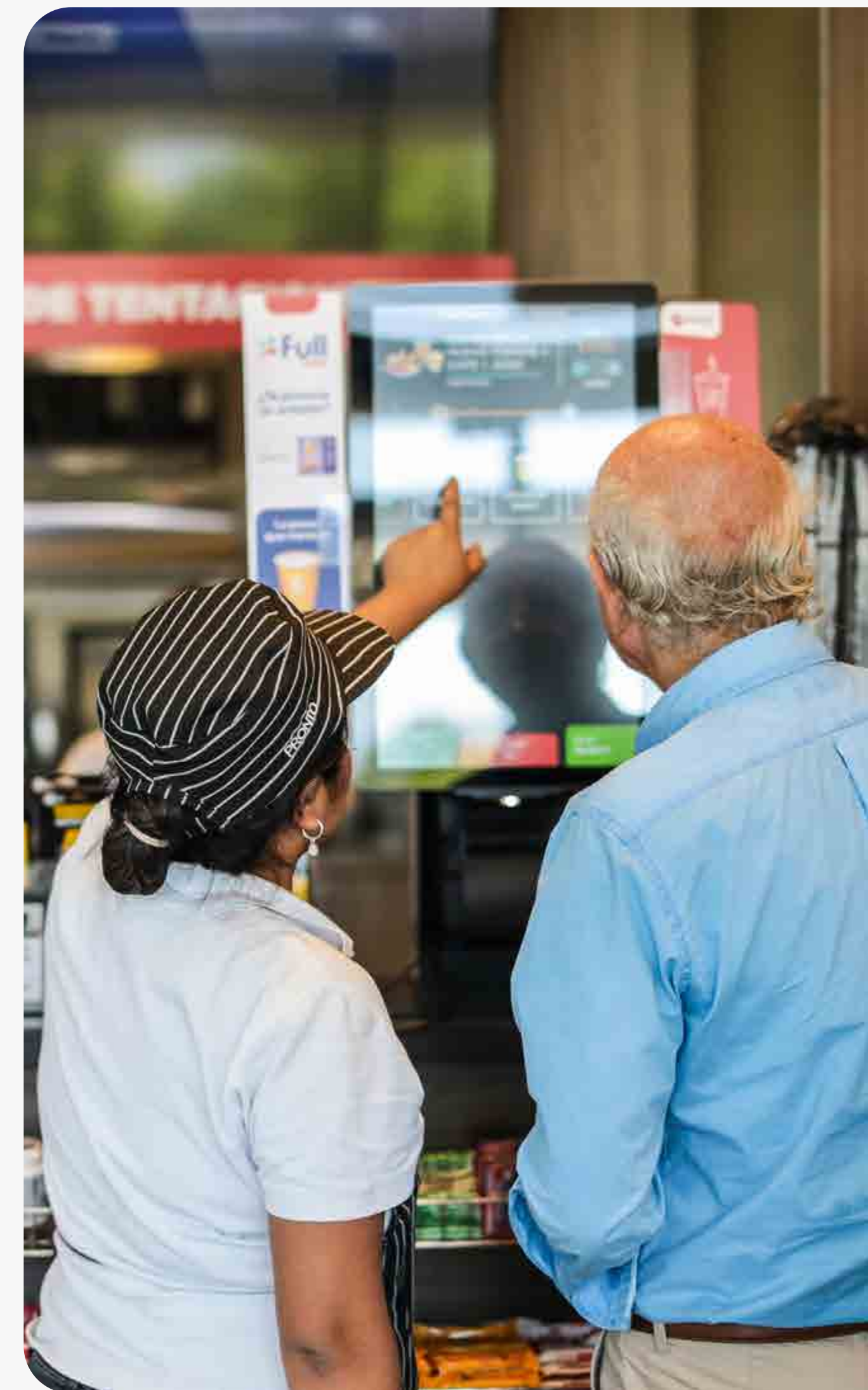
Resultados sostenibles, conscientes del entorno y las comunidades, asumiendo nuevos desafíos, siempre buscando lograr eficiencia y procesos sostenibles, además de generar acciones que aporten al entorno, el medio ambiente y las comunidades.

E:

Energía colaborativa y entusiasta, promoviendo el mejor ambiente laboral.

A:

Actuar como dueños, con excelencia, ética y responsabilidad, valores que se promueven en el diario actuar, buscando siempre la integridad de las acciones y ajustarse a los cumplimientos normativos.





ARCOALIMENTOS

Arcoalimentos es una subsidiaria de Arcoprime dedicada a la producción y distribución de alimentos envasados, que mantiene estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad de clase mundial. Un hito significativo fue la transición a una nueva planta en julio. Este cambio tuvo como objetivo respaldar la estrategia comercial de la empresa, enfocada en ofrecer productos de una calidad superior, innovadores y diferenciados, con una cobertura nacional y que genere sinergias con la red de tiendas.

SOSTENIBILIDAD

Con el propósito de integrar la sostenibilidad en su modelo de negocio y procesos, durante 2023 la compañía continuó avanzando en la segunda etapa de implementación de su Estrategia de Sostenibilidad. A través de sus comités de Sostenibilidad y Cero Residuos, supervisó, revisó y fomentó el cumplimiento de diversas iniciativas relacionadas con cada área de impacto y ámbito de acción.

Arcoprime también progresó en su objetivo de lograr ser Cero Residuos para el año 2029 en la operación de sus tiendas Pronto y Punto, en línea con la Declaración de Cambio Climático de Copec. En su compromiso con el entorno y las comunidades, destacaron varias iniciativas, como el diseño e implementación de un modelo de gestión de residuos reciclables y orgánicos, el reciclaje de aceite de fritura, la transición de packaging basura a envases reciclables y/o compostables, la promoción del uso de tazas reutilizables y la implementación de medidas para reducir el desperdicio de alimentos.

En relación al modelo de gestión de residuos reciclables, llevó a cabo mejoras, tanto en los procesos internos como externos, logrando una tasa de reciclabilidad del 40% en promedio e, incluso, del 55% en aquellas tiendas con mayor rendimiento. Implementó este modelo en 37 puntos de venta y 87 patios traseros de las tiendas, lo que representó un aumento del 205% en la tasa de reciclaje respecto del año anterior y logró reciclar un total de 556.623 kilogramos de residuos.

RESULTADOS DE RECICLAJE EXPRESADOS EN KG

MATERIAL	2023	2022	ACUMULADO AL 2023
Cartones	429.007	251.081	676.088
Metales	16.929	670	17.599
Papeles	2.029	376	2.405
Plásticos	49.388	8.613	58.001
Vidrios	29.644	7.148	36.792
Tetra pak	28.432	3.417	31.849
Madera	1.244	300	1.544
TOTAL	556.623	271.605	828.228

En cuanto a los residuos orgánicos, Arcoprime adoptó un enfoque innovador para integrar la sostenibilidad y la economía circular en sus procesos. En colaboración con la empresa Food for Future (F4F), trabajó en 40 tiendas para transformar los residuos orgánicos en alimentos de alta calidad nutricional para animales, utilizando larvas de mosca soldado negra. Como parte de esta asociación y en colaboración con Huevos La Castellana, usó esta harina para alimentar a las aves productoras de huevos de gallinas libres, que a su vez son utilizadas en las preparaciones de las tiendas Pronto Copec. En total, se gestionaron 171.493 kilogramos de residuos, con un acumulado de 273.492 kilogramos hasta la fecha. En total, por medio de

la gestión de los residuos orgánicos en 2023 fueron evitados 802.299 kg. de CO2 y 1.101.516 de forma acumulada.

En cuanto al reciclaje de aceite de fritura, la filial ha mantenido una colaboración con la empresa Rendering durante más de 10 años. Rendering es encargado de recoger y valorizar este residuo, transformándolo en insumo para la producción de biodiesel. Durante 2023, reciclaron 176.000 kilogramos de aceite, y hasta la fecha, ha acumulado un total de 1.126.000 kilogramos de aceite reciclado.

Además de cumplir con la Ley 20.920 sobre gestión de residuos y la Ley REP, Arcoprime ha ido más allá al adherirse al Acuerdo de Producción Limpia (APL) II de Ecoetiquetado de la Sofofa en 2022. Como resultado, han incorporado el sello #ElijoReciclar en 13 de sus envases y han logrado la transición del 100% de sus propios envases a materiales reciclables y/o compostables.

En un esfuerzo por evitar el desperdicio de alimentos y establecer vínculos directos con las organizaciones sociales locales, Arcoprime ha colaborado con Red de Alimentos. A través de su participación en la red virtual, 83 locales en todo el país han contribuido con alimentos a más de 150 organizaciones sociales. Esta iniciativa ha tenido un impacto positivo tanto a nivel social como ambiental, al evitar la emisión de toneladas de gases de efecto invernadero.

Gestión residuos orgánicos

RESULTADOS 2023 Y ACUMULADO:

RESULTADOS	2023	ACUMULADO
Kg recibidos	30.331	73.977
Nº de organizaciones sociales beneficiadas*	158	338
Cantidad de entregas (cajas)	1.170	1.559
Cantidad de beneficiarios	44.313	220.923
Emisiones evitadas [kg de CO ₂ e]	69.840	230.766

*Este dato corresponde a la suma total de beneficiarios únicos (y elimina la duplicación de los centros que hicieron retiros en más de un local).

En colaboración con la empresa Food for Future (F4F), trabajó en 40 tiendas para transformar los residuos orgánicos en alimentos de alta calidad nutricional para animales.



DISTINCIONES Y PREMIOS 2023

1º LUGAR

MARCAS DE EXCELENCIA CHILE3D:

- 1º lugar en la categoría Tiendas de Conveniencia/ Compra al Paso como la marca más valorada para Pronto Copec.

Entrega: GFK.

LÍDER

RANKING MARCAS CIUDADANAS

- Líder de categoría Tiendas de Conveniencia en el primer y segundo semestre de 2023 para Pronto Copec.

Entrega: CADEM.

36º LUGAR

RANKING BEST INTERNSHIP EXPERIENCES (BIE)

- Lugar 36 (de120) en este ranking que se aplica en Latinoamérica y España, y que reconoce a las mejores empresas para realizar prácticas.

Entrega: BIE.

1º LUGAR

ESTUDIO EMPATÍA

- 1º lugar en la categoría Tiendas Conveniencia para Pronto Copec.

Entrega: Better Brands y DobleA.

1º LUGAR

TOTAL BRANDS CHILE 2023

- 1º lugar en la categoría Tiendas de Conveniencia para Pronto Copec.

Entrega: BBK Group, Critería y Diario Financiero.

RECONOCIMIENTO

PREMIO UBER EATS

- Reconocimiento de “El Salvavidas” en la categoría de Tiendas de Conveniencia para Pronto Copec.

Entrega: Uber Eats.

1º LUGAR

RANKING PRAXIS XPERIENCE INDEX (PXI)

- 1º lugar del sector Minimarket para Pronto Copec.

Entrega: Praxis.

RECONOCIMIENTO

RANKING ENCUESTA EMPLOYERS FOR YOUTH (EFY)

- Avance de 30 lugares en el estudio que reconoce a las Mejores Empresas para Profesionales (sub- 35 años) de 15 países de Latinoamérica. Lugar 66 de 136.

Entrega: EFY.

EMPATE

PREMIO LEALTAD DEL CONSUMIDOR 2023

- Empate en la industria Tiendas de Conveniencia entre Pronto y Upa.

Entrega: ALCO-NPS.



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

154

Flux Solar

Nombre de fantasía: Flux Solar.

Ubicación casa matriz: El Rosal 5108, Huechuraba, Región Metropolitana.

Trabajadores: 315 (22%, mujeres).

Propósito: Energizar al mundo de manera sustentable e inteligente.

Razón social: Flux Solar Energías Renovables SpA.

Capital suscrito y pagado: CLP\$876.000.000.

Participación Grupo Copec: 80%.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0%.

Directores titulares

- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Leonardo Ljubetic Garib.
- Juan Diuana Yunis.
- David Rau.

Gerente General

- David Rau.

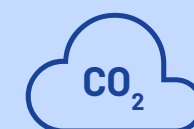
Esta sociedad ofrece soluciones de energía renovable, mediante la generación, el diseño y la implementación de proyectos, los que pueden abordar distintos segmentos de cliente, desde los residenciales hasta aquellos destinados a los sectores inmobiliario, empresarial y de Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD), a través de la instalación de paneles solares fotovoltaicos. En el caso de los PMGD, Flux Solar desarrolla un proceso integral que va desde la búsqueda de la ubicación más idónea hasta la construcción, gestión y mantenimiento del activo.

En tanto, para el mercado industrial, ha implementado el modelo ESCO, una gran alternativa para clientes con una alta demanda energética. Bajo este sistema, Flux Solar es dueño de la inversión e implementa, opera y mantiene la planta fotovoltaica instalada en las operaciones del cliente, quien -por su parte- compra la energía generada a largo plazo (entre 10 a 25 años) y se compromete a adquirir la planta al final de ese periodo.

Además, Flux Solar compite en el mercado industrial de Colombia al tener participación en Sunex, empresa también especialista en el rubro fotovoltaico.

CIFRAS DE FLUX SOLAR

12.536 ton



de emisiones de CO₂ reducidas por instalaciones PMGD y ESCO (acumulados desde 2019).

34.937 ton

de emisiones de CO₂ reducidas por paneles acumulados vendidos a clientes.

+62 MW



de capacidad total instalada.

29



Plantas ESCO conectadas con 5 GWh inyectados anualmente a la red, que han abatido 1.205 ton CO₂ e anuales.

9 PMGD



construidas (Puelche, El Olivar, Coyunche, Fulgor, Don Pedro, Independencia, Doña Igna, Don Matías y Loreto), con 37 GWh inyectados a la red, lo que representa el abatimiento de 8.928 ton CO₂ e anuales.



HITOS 2023

OPERACIONALES

Durante el periodo, centró sus gestiones en la implementación de estándares de excelencia para mejorar la eficiencia de los proyectos de instalación por día, para lo que realizó ajustes técnicos y de planificación, que redundaron en mejores niveles de calidad y eficacia operativa.

La organización llevó a cabo la implementación de SAP, sistema de planificación de recursos empresariales que permite optimizar y sistematizar sus procesos internos.



NUEVOS PROYECTOS: "TÁNICA"

"Tánica" es un proyecto Offgrid, sistema independiente de la red eléctrica convencional, ubicado en San Pedro de Atacama, que abarca 1.060 m² de paneles solares. Con una capacidad instalada de 220 kWp fotovoltaicos y 250 kVa de BESS (Sistema de Almacenamiento de Energía en Baterías), respaldado por un almacenamiento energético de 534 kWh.

Este proyecto destaca por su modelo de venta ESCO (Empresa de Servicios Energéticos), consolidando un enfoque sostenible e innovador que está alineado con las demandas actuales de eficiencia y autonomía en el suministro energético.

INNOVACIÓN

En 2023, Flux Solar participó en Corfo con los proyectos Multiplataforma "Solar Sentinel", "Monitoreo" y "Smart Panel", soluciones innovadoras que buscan establecer un ecosistema integral de productos de la compañía. El objetivo está puesto en aumentar la satisfacción del cliente mediante mejoras en productos existentes y ofreciendo alternativas diferenciadoras.

Simultáneamente, la implementación del proyecto SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) permitió la centralización de la supervisión e instrumentación de un PMGD o planta fotovoltaica. A través de este desarrollo, la filial es capaz de controlar, visualizar y almacenar data de los equipos a larga distancia, lo que mejora la eficiencia operativa y garantiza un monitoreo integral y ágil de la infraestructura.

CLIENTES

En el transcurso del último año, Flux Solar ha consolidado su presencia en el mercado, acumulando más de 2.000 clientes en los sectores residencial, inmobiliario y empresarial.

En un esfuerzo por ofrecer valor agregado y mejorar la experiencia de sus clientes, la empresa ha dado un paso significativo al implementar una asesoría externa de la mano de PRAXIS, a fin de agilizar procesos y optimizar la interacción con los clientes, lo que trajo resultados satisfactorios. Esta iniciativa demuestra el compromiso con la excelencia operativa y la satisfacción de sus consumidores, sentando las bases para un crecimiento continuo y sostenible en el sector de la energía solar.

Durante este periodo también destaca el logro de una alianza estratégica con Colún y sus asociados, por medio de la cual concretó el cierre de 12 proyectos de empresas cooperativas, que representan una capacidad total de 4 MWp. También instaló de una planta en la sala de ventas de esta misma empresa en la Región Metropolitana, dando un paso clave para ampliar su presencia a nivel nacional.

PERSONAS

En el ámbito de sus colaboradores, Flux Solar lanzó la Política de Inclusión, la que reafirma su compromiso con la diversidad y la equidad en el entorno laboral. Además, publicó y difundió entre sus trabajadores el nuevo Código de Ética, adhiriendo a los más estándares éticos y de integridad, el cual está disponible para consulta en la plataforma Talana. Ambas iniciativas son un pilar importante en la cultura corporativa, que busca la promoción de los valores y normas de conducta claras.

En materia de capacitaciones, durante el año efectuaron 292 cursos destinados a fortalecer y actualizar conceptos claves en materia técnica y habilidades blandas, por medio de plataformas e-learning, cursos internos y distintos proveedores, objetivo para lo cual la organización invirtió el 1% de la remuneración total anual en formación. Destaca también una colaboración con Inacap para realizar un curso especializado en electricidad básica, lo que permitió enriquecer las habilidades y conocimientos del equipo.

En términos de atracción y gestión del talento, la filial estructuró un protocolo de reclutamiento que será implementado a

partir de 2024, con el objetivo de brindar a todas las áreas una comprensión integral de su funcionamiento, de manera de estandarizar el proceso de capacitación. También participaron activamente en ferias laborales organizadas por prestigiosas instituciones de educación como Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad de Chile y Duoc UC, entre otras.

Otro avance significativo estuvo centrado en la implementación de un sistema de bandas salariales en las remuneraciones, lo que permite buscar la equidad y transparencia al establecer rangos específicos, según responsabilidades y experiencia. Asimismo, esta medida no solo fortalece la coherencia interna, sino que también refuerza su compromiso con la gestión eficaz del talento y el bienestar organizacional.

Finalmente cabe destacar, que han generado vínculos con instituciones de educación superior coordinando visitas técnicas que aportan una experiencia significativa a los alumnos, con el fin de visualizar un proyecto construido de PMGD (estructura, materiales principales y tecnología). Estas visitas han sido con las casas de estudio de la Universidad de Valparaíso y Duoc UC.



SALUD Y SEGURIDAD

En materia de Salud y Seguridad, Flux Solar tiene establecido un sistema de gestión que abarca a todos sus trabajadores y contratistas. Durante 2023 dictaron 13 cursos enfocados en la prevención de incidentes del trabajo en terreno.

También desarrolló una serie de actividades con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), para disminuir la accidentabilidad y siniestralidad en la organización.

Con el mismo propósito, llevó a cabo una modificación en la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de enfatizar en la cultura de prevención de riesgos y el fomento de la mejora continua. En ese contexto, un total de 208 trabajadores fueron capacitados en 2.520 horas. Asimismo, la tasa de accidentabilidad fue reducida en un 32%, con un alcance de 0,43 para trabajadores y 0,3 para contratistas. Todo lo anterior en un trabajo colaborativo entre el comité paritario y el equipo de prevención de riesgos.

MEDIOAMBIENTE

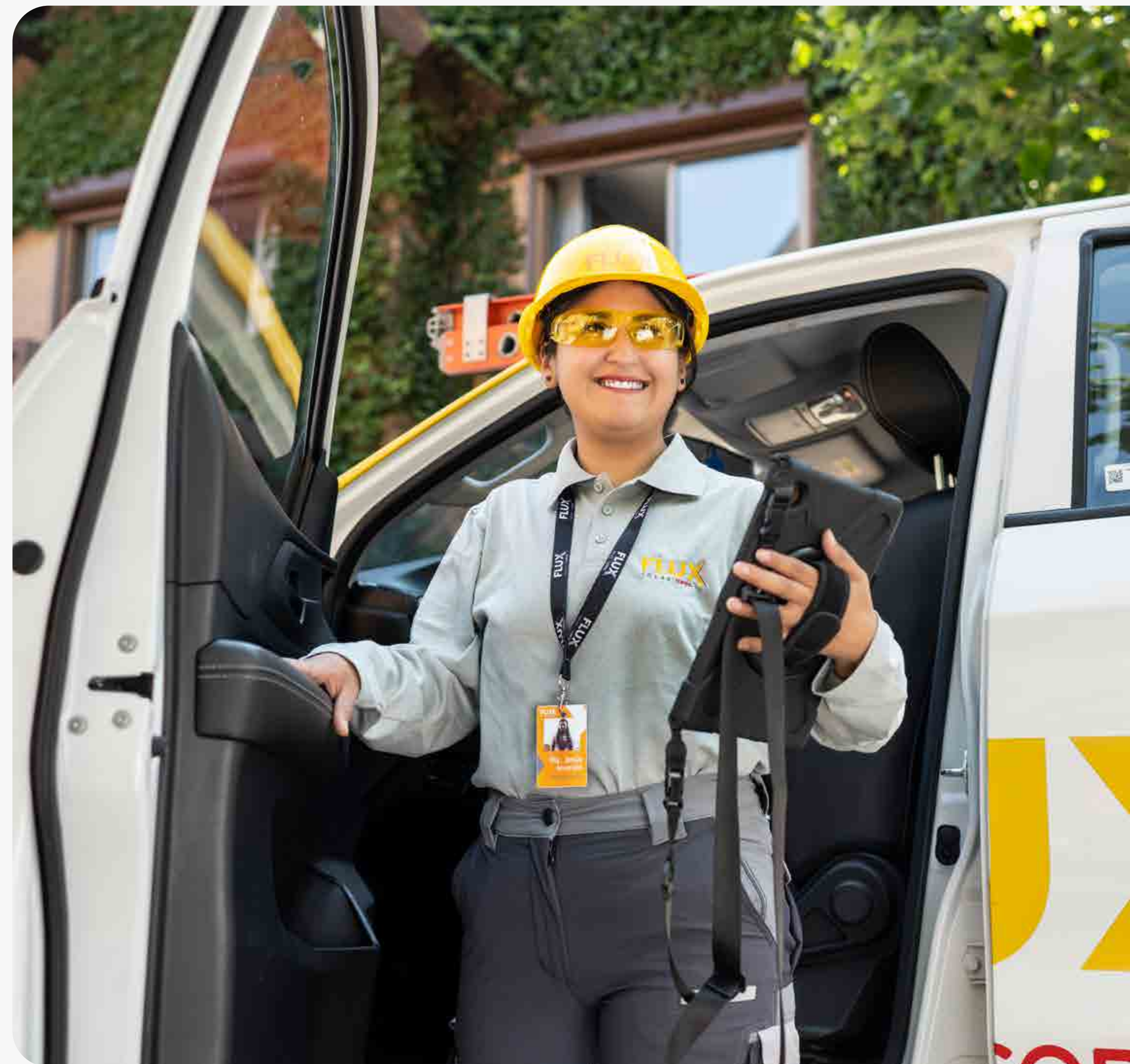
Con el fin de fortalecer el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad con el entorno, la empresa formalizó un Comité Ambiental para iniciar proyectos en 2024. Esta instancia dirigirá actividades claves para preservar el medioambiente y promover prácticas respetuosas con la naturaleza.

Como muestra fehaciente del compromiso de la filial con la lucha contra el cambio climático, durante 2023 implementó medidas concretas, entre las que destacan la compra de un vehículo corporativo 100% eléctrico, la instalación de dispo-

sitivos eficientes en baños y cocinas y la implementación de estaciones de reciclaje en sus oficinas. Asimismo, en el marco de la remodelación de su edificio central, priorizó la reutilización y donación de muebles.

DISTINCIONES

La Universidad de Valparaíso reconoció el apoyo brindado por la compañía a los estudiantes de Ingeniería al facilitarles experiencias en terreno para explorar y comprender los parques fotovoltaicos. Esta acción demuestra el firme compromiso de Flux Solar con la formación práctica de los estudiantes y su estrecha vinculación con el ámbito académico.



[Bienvenida](#)[Clientes en el centro](#)[Gobernanza](#)[Equipo ampliado](#)[Desempeño medioambiental](#)[Desempeño social](#)[Nuestras empresas](#)[Anexos](#)

157

Copec Voltex

Nombre de fantasía: Copec Voltex.

Ubicación casa matriz: El Bosque Norte 0211, piso 5, Las Condes, Región Metropolitana.

Trabajadores: 21 (24% mujeres).

Propósito: Existimos para potenciar el desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país. Nuestro rol es impulsar una movilidad sustentable, inteligente y con visión de futuro, acercando la electromovilidad a las personas, las empresas y el país, a través de diversas soluciones de infraestructura y servicios de carga donde y cuando las necesiten.

Razón social: Copec Voltex SpA.

Capital suscrito y pagado:
CLP\$ 6.737.195.536.

Participación Copec: 100% de propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0,07%.

Directores titulares

- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Leonardo Ljubetic Garib.
- José Ignacio Depassier Jiménez.

Gerente General

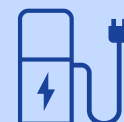
- Andrea Castro Mozó.

Con una extensa red de carga rápida que cubre más de 1.800 km, esta filial proporciona soluciones de infraestructura de recarga para vehículos eléctricos en áreas públicas y privadas. Además, ofrece servicios de mantenimiento y software a una variedad de clientes, incluyendo residenciales, comerciales e industriales, como transporte, minería, retail y turismo, entre otros sectores.

La empresa tiene como objetivo acelerar la transición energética y masificar la electromovilidad a través del robustecimiento de la infraestructura de carga, tanto en Chile como en otros países de la región.

CIFRAS DESTACADAS COPEC VOLTEX

1.369



Puntos de carga en total.

12



electroterminales: 11 en la Región Metropolitana y uno en Antofagasta (el primero de regiones).

561



puntos de carga en el segmento residencial e inmobiliarias (incluyendo cargadores de Mi Taxi Eléctrico).

104



Puntos de carga rápida pública en el país.

198



puntos de carga en empresas de diversas industrias, incluye minería, flotas y transporte última milla retail.

392



puntos de carga para buses de transporte público.

46%



de participación de mercado en transporte público.



HITOS 2023

OPERACIONALES

En 2023 inició la operación de 10 nuevos electroterminales con 196 cargadores en la Región Metropolitana, logrando energizar el 50% de los 2.000 buses eléctricos con los que hoy cuenta el sistema de transporte público RED. En este contexto, además, implementó un electroterminal en Antofagasta, compuesto por 10 cargadores, el primer centro de carga para buses eléctricos fuera de la capital, lo que contribuye a descentralizar el acceso a la electromovilidad. Asimismo, puso en marcha 13 cargadores rápidos en estaciones de servicio (EDS). En total, durante el año, Copec Voltex puso en operación 847 nuevos puntos de carga distribuidos en todos los segmentos, lo que equivale a un crecimiento del 162% con respecto al acumulado.

PERSONAS

Con el objetivo de mejorar de manera sostenible las condiciones laborales de sus trabajadores, en 2023 Copec Voltex aumentó los beneficios para sus trabajadores, equiparándolos con los de Copec S.A. También implementó Buk, software integral para la gestión de personas. En esa línea, desarrolló una serie de cursos de formación y desarrollo organizacional, e implementó también el modelo de gestión y evaluación de personas HAY.

SALUD Y SEGURIDAD

En el periodo, esta filial dictó 10 cursos de salud, seguridad y prevención destinados a todo el equipo, los que estuvieron centradas en materias sobre conducción a la defensiva, gestión de seguridad y salud en teletrabajo, respuestas frente a emergencias y uso de implementos de protección, entre otros temas.

COMERCIAL

Copec Voltex asistió a más de 2.600 clientes, entre los que se encuentran hogares, industrias, edificios y servicio de carga, gracias a lo que logró un 46% de participación de mercado en el transporte público, 53% en industrias y minería, 50% en flotas y última milla, 39% en carretera y público, y 65% en residencial e inmobiliario.

Además, el equipo de Copec Voltex participó en el Congreso de Concesionarios de Copec, con el fin de capacitar a toda la red sobre el modelo comercial y de negocios.

PROVEEDORES

Esta filial renegoció la alianza estratégica con el proveedor de cargadores Wallbox y, paralelamente, logró consolidar la red de instaladores y mantenedores, expandiéndola para abarcar la implementación de cargadores domiciliarios fuera de la Región Metropolitana.

CLIENTES

En colaboración con Codelco, instaló cargadores en tres faenas mineras clave: El Teniente, Chuquicamata y Andina. Este esfuerzo conjunto demuestra el compromiso de ambas entidades con la innovación y la sostenibilidad en el sector, promoviendo la adopción de energías limpias.

Asimismo, participó en la segunda versión del programa Mi Taxi Eléctrico, que es financiado por el Ministerio de Energía e implementado por la Agencia de Sostenibilidad Energética, cofinancia el recambio de autos a combustible por sistema de carga eléctrica y donde Copec Voltex provee el cargador resi-

dencial que es instalado en los hogares de los taxistas beneficiados.

Además, concretó alianzas estratégicas con Astara (BYD) y Volvo, reconocidos distribuidores de vehículos y, en colaboración con Pepsico, consolidó el hub de carga más grande de flota privada, que cuenta con 63 cargadores. Ambas iniciativas marcan un hito en la promoción de la electrificación y en la transición hacia una movilidad más limpia.

Durante el año, esta filial también se hizo parte de una serie de eventos, entre los que destacaron: Korn Ferry Tour 2023, uno de los torneos de golf más importantes del año; Latam Mobility, una extensa red de networking en el ámbito de la transformación energética; Seminario Arval Mobility Observatory, plataforma de investigación sobre el mundo de la movilidad; Experiencia E, feria de electromovilidad, energías renovables y sostenibilidad más grande del país, y Feria Best Place to Live, la primera feria inmobiliaria en Chile.

MEDIOAMBIENTE

En tanto, en la promoción de una economía circular, impulsó el proyecto "Reborn Rancagua", centrado en la conversión de autobuses de combustión interna a autobuses eléctricos para su uso en las operaciones mineras de Codelco El Teniente. Esta iniciativa representa un paso significativo hacia la adopción de tecnologías más limpias y sostenibles en el sector minero.

A nivel corporativo y en consonancia con la Declaración de Cambio Climático de Copec, todas las instalaciones de Copec Voltex implican abatimiento de dióxido de carbono, por la naturaleza de su operación.

CO₂ ABATIDO POR COPEC VOLTEX

	ACUMULADO A ABRIL 2023 (TON/ AÑO)	NUEVOS 2023 (TON/AÑO)	ACUMULADO TOTAL 2022 (TON/AÑO)
Transporte Público	169.760	133.459	36.301
Industrial	8.184	7.711	473



PREMIO INNOVACIÓN

Copec Voltex se ubicó en el tercer lugar del prestigioso ranking "Most Innovative Companies of 2023" de la influyente revista de negocios "Fast Company", logro que destaca a la empresa entre las 10 más innovadoras de América Latina, al sobresalir entre 540 iniciativas que están transformando la forma de hacer negocios en la región. Este reconocimiento refuerza el compromiso de la filial con la vanguardia tecnológica y su contribución al avance y desarrollo de la industria.



EMOAC

Nombre de fantasía: Emoac.

Ubicación de la casa matriz: Apoquindo 3000, oficina 301, piso 3, Las Condes.

Trabajadores: 84 (31%, mujeres).

Propósito: Estamos comprometidos con la democratización de la energía renovable y con proporcionar un acceso digital, tecnológico y sostenible a cada uno de nuestros clientes.

Razón social: Emoac SpA.

Capital Suscrito y pagado: CLP\$1.600.500.000.

Participación de Grupo Copec: 80% de propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0%.

Directores titulares

- Leonardo Ljubetic Garib.
- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Juan Diuana Junis.

Gerente General

- Vannia Toro Blanca.

Esta filial es –desde 2012– líder nacional en Inteligencia Energética Integral, entregando a sus clientes servicios de venta de energía renovable y asesoría en proyectos, así como sus tecnologías de monitoreo y gestión de suministro que posibilitan la digitalización de la cadena de valor para los clientes.

Hoy, Emoac está comprometida con iniciar una nueva era energética, entregando soluciones de suministro de energía ciento por ciento renovable, proyectos de gestión de energía y eficiencia energética, sistemas de almacenamiento, digitalización y electromovilidad, entre otros.

En 2023, logró la participación en 20 rubros diferentes, posicionándose entre las tres principales empresas de eficiencia energética del país y como la comercializadora de energía con más cantidad de clientes libres abastecidos y más KWh suministrados en el ejercicio.

TONELADAS DE CO₂E MITIGADAS DE LOS CLIENTES POR LA COMPRA A EMOAC DE ENERGÍA RENOVABLE

307.600
ACUMULADO

151.110
2023

114.471
2022

39.734
2021

2.284
2020





HITOS 2023

OPERACIONAL

La finalización e implementación de nuevas tecnologías de medición energética ha sido un hito significativo para Emoac. Estas han permitido la optimización en la operación de cinco líneas de negocio dentro de una única plataforma integrada, gestionada internamente por la empresa.

CLIENTES

Durante el periodo, Emoac acumuló 1.014 clientes. En 2023, destaca el desarrollo de 78 proyectos eléctricos de diversas envergaduras y el cierre contractual de más de 1.500 puntos con diferentes clientes para la remarcación de energía y variables eléctricas.

En cuanto a nuevos clientes, en 2023, cerró su primer contrato del sector de la aviación con la empresa Jetsmart para Servicios de Gestión Energética (SGE), estableció un acuerdo de suministro eléctrico con Corpesca e inició trabajos con Geoquim, tanto para la remarcación eléctrica como del agua en 429 puntos. Además, desarrolló proyectos de ingeniería para los cargadores de motos Gogoro para Copec.

Además, y gracias a la inversión de Wind Copec Ventures en Turntide, empresa de motores eléctricos de alta eficiencia, Emoac selló un acuerdo con Walmart para el suministro de 600 de estos motores, lo que se traducirá en un ahorro de energía proveniente de la optimización de su sistema de climatización del orden de 30% en la totalidad de sus supermercados.

Para mejorar la experiencia, Emoac se propuso estructurar un nuevo modelo de atención de post venta que esperan esté implementado en 2024. Por otra parte, reforzando la fidelización, consolidó como estrategia la entrega de certificados “RENOVA” a los clientes, asegurando que la energía suministrada es ciento por ciento renovable.

Con el objetivo de presentar al mercado sus servicios integrales, Emoac realizó la campaña “Tu Energía”. Con la iniciativa buscó demostrar cómo, en concreto, la empresa puede potenciar, desarrollar, optimizar y suministrar energía de manera diferenciadora para los clientes.

PERSONAS

En el periodo, la filial trasladó sus oficinas a la comuna de Las Condes, lo que ha sido bien evaluado por sus trabajadores, quienes ven una mejora en su calidad de vida y la convivencia entre las áreas. Además, crearon la jefatura de Recursos Humanos, que reporta directamente al gerente general.

En cuanto al desarrollo del talento, la filial realizó talleres de coaching a los líderes para el desarrollo de sus competencias, con el objetivo de fortalecer las dinámicas de trabajo, tanto individuales como colectivas, e implementaron mejoras en los procesos de evaluación de desempeño.

SALUD Y SEGURIDAD

En esta materia, la empresa estableció un sistema de gestión que abarca a todos los trabajadores y cuenta además con un comité paritario. En ese marco, en 2023, la filial se enfocó en la identificación de procedimientos que regulan la categorización de peligros y evaluación de riesgos, así como también en el diseño de los documentos que habilitan una cultura de prevención. Fueron dictados ocho cursos de salud y seguridad, que acumulan un total de 504 horas impartidas para el ciento por ciento de sus trabajadores. También aplicaron el Protocolo de Riesgos Psicosociales, con resultados favorables para la organización, toda vez que no se detectaron riesgos altos.

INNOVACIÓN

En el ejercicio, Emoac amplió el alcance de sus servicios. Entre ellos, el área de Eficiencia Energética comenzó a ejecutar proyectos de asesoría en emisiones, también suscribieron contratos de compraventa de energía con tecnología de almacenamiento a gran escala, asegurando así un suministro confiable y estable para sus clientes y conectaron las líneas de media tensión para que la estación de servicio de Sierra Gorda de Copec lograra conectarse a la red.

En 2023, la filial definió comercializar en el país, junto a Turntide, los motores inteligentes de esta empresa estadounidense para los clientes que buscan reducir sus consumos por efectos de la climatización y ventilación, para lo cual buscan ser líderes en la venta de estos productos en Latinoamérica.



Dhemax

Nombre de fantasía: Dhemax.

Ubicación casa matriz: Vicente Reyes 224 Viña del Mar, Región de Valparaíso.

Trabajadores: 73 (15%, mujeres).

Propósito: Ser un actor y referente relevante en electromovilidad a nivel latinoamericano, con presencia en Europa y EEUU. Manteniendo un fuerte liderazgo en el segmento de flotas y B2B.

Razón social: Inversiones Dhemax Ingenieros SpA.

Capital suscrito y pagado: CLP\$ 755.331.834.

Participación de Grupo Copec: 80% de propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0%.

Directores titulares

- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Leonardo Ljubetic Garib.
- Juan Diuna Yunis.
- Andrea Martino Contardo.
- Andrés Barentin Calvo.

Gerente General

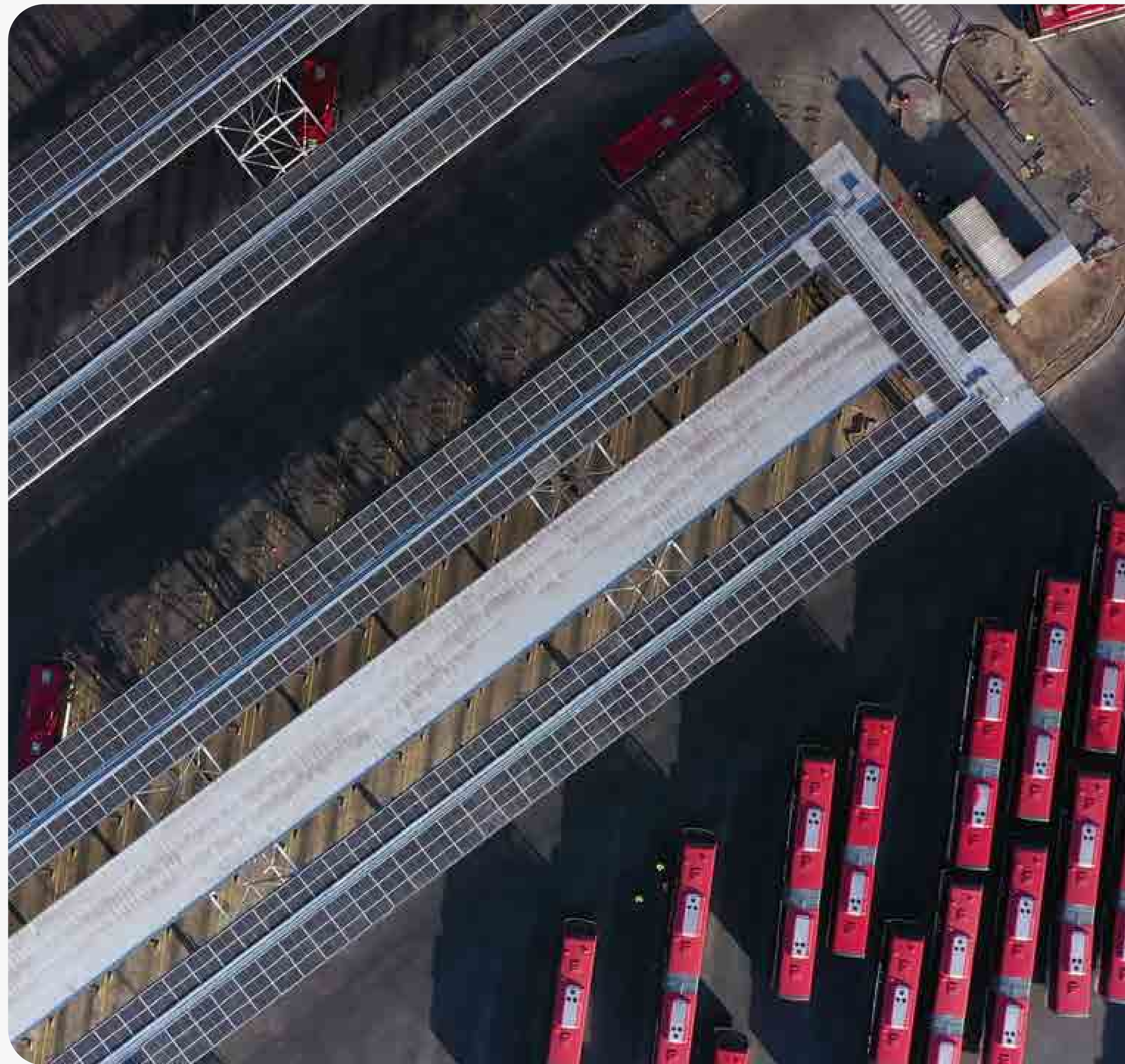
- Andrés Barentin Calvo.

Dhemax es una empresa que entrega desarrollos con valor agregado e integración tecnológica, altamente especializada en brindar servicios de consultoría e implementación de Internet de las Cosas (IoT), y que se centra en la gestión energética de flotas y en desarrollos personalizados, habilitando soluciones de electromovilidad. Entrega servicios desde el momento en que el cliente decide iniciar la transición hacia una movilidad limpia, participando en todos los procesos involucrados.

Con más de 19 años en el mercado, ha creado sistemas que permiten abordar operaciones críticas como la gestión de recarga para flota de vehículos eléctricos integrada o sistemas de alerta remota de tsunami, convirtiéndose en un aliado estratégico y en un factor diferenciador para los clientes.

Actualmente, gestiona la carga de más de 1.200 buses eléctricos al día y cuenta con 540 puntos de carga para flotas en Chile. Su visión es agregar valor a la ingeniería, creando e integrando desarrollos tecnológicos innovadores y herramientas que permitan generar una base sólida para el progreso regional, nacional e internacional.

Esta filial expandió su alcance a otros mercados de Latinoamérica, gracias a que ha llegado con sus proyectos y soluciones a clientes en países como Colombia, Uruguay, Perú y Panamá. Además, cuenta con un equipo técnico en Colombia para apoyar a Terpel Voltex en su oferta de servicios. En tanto, durante 2023, inició también la prestación de servicios en Alemania y España.





HITOS 2023

OPERACIONES

En 2023, la empresa otorgó continuidad operativa a 12 terminales públicos de Copec Voltex, tanto en Santiago como en Antofagasta, un electroterminal de Terpel Voltex en Colombia y dos en Uruguay. Puso en marcha la red de infraestructura de carga pública de vehículos eléctricos de SAESA, que se extiende desde las regiones de Los Ríos a la de Aysén. Asimismo, implementó el proceso de mantenimiento de infraestructura de carga para Kaufmann y Prisa y participó en la instalación de cargadores de Copec Voltex para 35 clientes domiciliarios y 72 beneficiarios de Mi Taxi Eléctrico 2.0.

Más allá del territorio nacional, implementó proyectos de mantenimiento de infraestructura de carga a terminales industriales de Terpel Colombia, CUTSA y COME, en Uruguay. Asimismo, entregó una interfaz de programación de aplicaciones (API) de monitoreo y control de cargadores a Terpel Panamá.

CLIENTES

Para robustecer la experiencia de los clientes, durante el ejercicio 2023, la filial focalizó sus esfuerzos en la continuidad operativa. Con este objetivo, creó el área de Soporte Remoto, Mesa de Ayuda, y, además, implementó Fracttal para la gestión automatizada de los contratos de post-venta, a fin de llevar a cabo los procesos de mantenimiento preventivo, correctivo y de soporte remoto. También puso en marcha una herramienta de CRM que le permitirá centralizar la información de los clientes.

Ampliando sus servicios, formalizó una metodología para desarrollar consultorías que acompañen a los clientes en su migración exitosa a movilidad limpia, contando con dos contratos de consultoría para transporte público en 2023.

En tanto, en 2023, destacó la participación de Dhemax en ferias internacionales, a las que concurrió con el desafío de dar a conocer su tecnología a potenciales clientes e inversionistas. Por medio de ProChile, la filial participó en el evento Smart City Barcelona y en WebSummit Lisboa, instancias destacadas en electrificación del transporte público y tecnología, respectivamente. Además, participó en el Latam Mobility Summit, llevados a cabo en México y en Chile.

PERSONAS

Durante este periodo, Dhemax incorporó el beneficio de adaptabilidad laboral y una estructura de trabajo híbrido para los trabajadores con dificultad de asistir a sus oficinas. En tanto, también comenzó a brindar el beneficio de préstamos sin intereses con descuento por planilla.

En materia de formación del talento, este año desarrolló una estrategia de capacitación para los equipos que incluyó temas como la electromovilidad, la ciberseguridad y la metodología de desarrollo de software seguro.

SALUD Y SEGURIDAD

Dhemax creó el área de Prevención de Riesgos y modificó su reglamento interno. En estos ámbitos, la empresa cuenta con un sistema de gestión que cubre a todos sus trabajadores, posee dos comités paritarios -uno en Viña del Mar y otro en Santiago- y dictó cuatro cursos en esta materia para todos los trabajadores.

ÉTICA

En el periodo, la filial creó su Código de Ética y la Política de Prevención del Delito, que fueron presentadas oficialmente a todos los miembros del equipo. La iniciativa se acompañó de talleres de familiarización con los contenidos, con la perspectiva de mantener siempre un actuar correcto en los quehaceres de la empresa. En esta misma línea, también implementó un canal de denuncias anónimo y nombró un Oficial de Cumplimiento.

PROVEEDORES

Con el fin de asegurar que los proveedores de Dhemax cumplan con la seriedad y comportamiento ético, definido como valores primordiales, la empresa creó la Política de Proveedores y desarrolló el proceso de debida diligencia. Además, desarrolló un nuevo procedimiento de compras a nivel nacional e internacional, de modo que estas sean seguras, trazables y con etapas de recepción y almacenamiento auditables.

En 2023, destacó la participación de Dhemax en ferias internacionales, a las que concurrió con el desafío de dar a conocer su tecnología a potenciales clientes e inversionistas.



Compañía de Servicios Industriales (CSI)

Nombre de fantasía: CSI.

Ubicación de la casa matriz: Seminario 263, Providencia, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Trabajadores: 1.089 (10%, mujeres).

Propósito: Administrar, almacenar, distribuir y comercializar por cuenta propia o de terceros toda clase de combustibles y lubricantes.

Razón social: Compañía de Servicios Industriales Ltda.

Participación Copec: 99,9% de propiedad.

Capital Suscrito y pagado: CLP\$3.192.427.650.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0,13%.

Directores titulares

- Juan Diuana Yunis.
- Santiago Santa Cruz Hudson.
- Jorge Garcés Jordán.
- Joaquín García Cortés.

- Alfredo Jalón Ovalle.
- Fernanda Valdés Heiremans.

Gerente General

- Mario Vergara Ulloa.

Esta filial tiene como misión ser una compañía referente en servicios de combustibles y lubricantes para clientes industriales en Chile. Proporciona consultoría, administración, almacenamiento, distribución y comercialización a nivel nacional, con una presencia destacada en las industrias de celulosa, minería metálica y aviación, al proveer un servicio con marcada excelencia operacional, a través de procesos eficientes e innovadores, comprometidos con la salud, la seguridad y la sostenibilidad.

La empresa opera por medio de oficinas administrativas y talleres de mantenimiento ubicados en Iquique, Calama, Antofagasta, Copiapó, Coquimbo y Santiago. Mediante ellos, atiende a clientes como Teck, BHP, Free-Port-Mc-Moran, Codelco, Glencore, Copec Aviation, ENAP y CMPC, entre otros, en sus 30 operaciones a lo largo del país.





PRINCIPALES HITOS 2023

OPERACIONALES

En 2023 logró la extensión del contrato con Codelco Lubricantes y la renovación de servicios con las empresas El Abra y Minera Escondida. Asimismo, adjudicó un nuevo servicio en SQM-Nueva Victoria y otro en Puerto de Quebrada Blanca.

Además, para mejorar las condiciones de sus trabajadores y poder llevar a cabo mantenciones a la flota de camiones que presta servicios a la minería en Calama, adquirió las dependencias que antes arrendaban en esa ciudad.

TRABAJADORES

Con el objetivo de retener el talento y promover la movilidad interna, CSI implementó el Programa de Formación y Desarrollo para futuros administradores de contrato. Además, la empresa está comprometida con aumentar la dotación femenina en sus faenas y para ello desarrolló dos programas trainee, tanto para recién tituladas como para mujeres mayores de 40 años.

Asimismo, alineado a la permanente preocupación por su equipo, la empresa realizó talleres de ayuda en salud mental y capacitaciones para fortalecer las competencias y habilidades personales de sus trabajadores.

SALUD Y SEGURIDAD:

Por la naturaleza de su rubro, CSI ha generado una robusta gestión de la Seguridad y Salud ocupacional, llevada a cabo por un total de 50 prevencionistas de riesgo asignados a cada operación, desde Arica a Punta Arenas. Además, dispone de 15 comités paritarios y dispone de un sistema de gestión que cubre a todos los trabajadores. Cada centro de servicios de esta filial cuenta con un Procedimiento de Gestión de Riesgos

Operacionales, el que se ajusta a la metodología de identificación de peligros y evaluación de riesgos del mandante.

Las principales actividades en materia de Salud y Seguridad en 2023 fueron:

- Inicio del programa de Liderazgo en Seguridad para ejecutivos, en el marco del Programa de Cultura y Liderazgo del equipo Dekra de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
- Participación y ejecución de las campañas de Seguridad Vial y de Fiestas Patrias, junto al equipo de MPS Minería de Copec.
- Prevención de accidentes en la conducción mediante monitoreo de la flota por sistema GPS.
- Gestión de control de terreno, a través de la aplicación de herramientas preventivas.
- Gestión de accidentes y estandarización de mejores prácticas a nivel corporativo.

Además, con el fin de identificar, analizar y modificar las conductas de las personas, la filial lanzó el Programa de Observación Conductual (POC) en el Servicio Sierra Gorda Combustibles y Lubricantes, en Calama.

La empresa mantiene programas de capacitación y entrenamiento customizados para cada centro de servicio, conforme al tipo de operación y las tareas que debe realizar cada cargo. En total, en 2023, realizó 153 cursos de esta materia, impartidos en más de 1.200 horas para 850 de sus colaboradores.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Junto con la entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la empresa difundió la actualización del Código

de Ética, documento que incluye las conductas esperadas de los trabajadores y con quienes se relacionan comercialmente.

También llevó a cabo capacitaciones en formato e-learning para todos los miembros de la organización respecto del Modelo de Prevención de Delitos, Datos Personales y Libre Competencia y, para difundir los cambios a las leyes de Delitos Económicos y Medioambientales y de Libre Competencia efectuó capacitaciones específicas al personal expuesto.

CERTIFICACIÓN

Implementó la certificación del Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras-SICEP 2023, instancia que evalúa y clasifica a las empresas sobre la base de diversos criterios de calidad, seguridad, responsabilidad social, medio ambiente y cumplimiento normativo, por mencionar los principales.

RECONOCIMIENTOS

Recibió la distinción del Consejo Nacional de Seguridad por la tasa más baja de frecuencia en accidentabilidad en el 2022. Este año fue destacada por más de 25 centros de servicio -Codelco, Enap y CMPC, entre otros- por el cumplimiento de entre uno y hasta 17 años sin accidentes con tiempo perdido.

Paralelamente, la faena El Abra reconoció a CSI en el área de “Mejora Continua-Innovación”, lo que demuestra su firme compromiso y esfuerzo constante por buscar la excelencia y la innovación en todas sus operaciones.





Vía Limpia

Nombre de fantasía: Vía Limpia.

Ubicación casa matriz: Isidora Goyenechea 2915, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Trabajadores: 42 (50%, mujeres).

Propósito: Ser reconocida como la compañía líder en el desarrollo sustentable en la gestión integral de residuos peligrosos y no peligrosos generados por el mercado nacional.

Razón social: Vía Limpia SpA.

Capital suscrito y pagado: \$171.881.455.

Participación Copec: 99,5% de propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0,08%.

Directores titulares

- Juan Diuana Yunis.
- Ramiro Méndez Urrutia.
- Alfredo Jalón Ovalle.
- Francisco Labbé Bascuñán.
- Alejandro Pino Mora.

Gerente General

- Eduardo Gutiérrez Crockett.

Filial líder en desarrollo sustentable, específicamente, en asesoría, almacenamiento temporal, gestión y transporte a disposición final de residuos líquidos y sólidos peligrosos y no peligrosos. Posee un equipo altamente calificado, que ofrece un servicio de calidad, con altos niveles de control y tecnologías, que aseguran a los clientes el cumplimiento normativo y la trazabilidad del residuo.

Lleva casi 20 años realizando recolección de aceites lubricantes usados, aguas contaminadas con hidrocarburos y residuos sólidos peligrosos de generadores industriales, y brinda además asesoría en temas sanitarios y ambientales.

Opera en Chile, desde Arica a Punta Arenas, y dispone de tres estaciones de transferencia en Puerto Montt, Coyhaique y Puerto Natales, a través de las cuales ofrece soluciones en zonas extremas. Para Vía Limpia, la sostenibilidad está en el centro de su negocio, es su razón de ser y lo que sustenta su estrategia de negocio. Asimismo, busca que el desarrollo sostenible sea transversal a toda la organización, a fin de proyectarse en el tiempo.





HITOS 2023

OPERACIONES

Llevó a cabo la licitación de su servicio de transporte nacional, con el objetivo de renovar su cartera de proveedores y aumentar la diversificación operativa, a la que incorpora, además, su propia flota.

CLIENTES

Participó en el World Rally Championship (WRC), organizado por Copec RallyMobil, como la empresa encargada de tramitar los permisos para la bodega de residuos peligrosos del campeonato, así como la trazabilidad y retiro de los mismos.

PERSONAS

Con el objetivo de detectar factores que tienen influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y los niveles de satisfacción laboral del personal, la empresa aplicó la Encuesta CEAL sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo 2023, en la que contó con una participación del 97% de la dotación. El resultado dio un nivel de riesgo bajo y las áreas mejor evaluadas fueron calidad de liderazgo, confianza y justicia organizacional, reconocimiento y claridad de rol, seguridad con las condiciones de trabajo, equilibrio y vida privada, prevención de la violencia y acoso.

La medición del nivel de satisfacción y lealtad de los trabajadores con la empresa es de gran importancia para la empresa. Por esta razón, por tercer año consecutivo, aplicó la Encuesta de Clima Laboral, instancia en la que utilizó como indicador el Employer Net Promoter Score eNPS. Los resultados obtenidos fueron satisfactoriamente altos, al registrar una participación histórica de un 97,62%, y un resultado que ha ido en notable aumento año a año, lo que se traduce en que un 93%

de los colaboradores son promotores de la organización.

SALUD Y SEGURIDAD

En 2023, la empresa recertificó su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad bajo las Normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001, por un nuevo ciclo de tres años. Además, durante el periodo, las principales actividades efectuadas en estas temáticas estuvieron centradas en capacitar a sus colaboradores en ámbitos específicos del rubro, así como en fortalecer a su comité paritario y reestructurar el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de darle mayor autonomía y recursos de gestión. En total, la filial dictó 11 cursos de salud y seguridad, con lo que acumuló un total de 405 horas de formación en estas materias.

ÉTICA

Con el objetivo de fortalecer la cultura ética y de cumplimiento, todos los trabajadores recibieron la actualización del Código de Ética de Vía Limpia.

10.635.238 kilos

de aceite retirado por Vía Limpia en 2023





Transcom

Nombre de fantasía: Transcom.

Ubicación casa matriz: Camino Melipilla 11.920, Maipú, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Trabajadores: 561 (5%, mujeres).

Propósito: Existimos para ser el motor que conduce energía a las personas, sus familias y empresas, aportando para el progreso de nuestro país.

Razón social: Transportes de Combustibles Chile Ltda.

Capital Suscrito y pagado: CLP\$3.817.000.000.

Participación Copec: 99,9% de propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0,17%.

Directores titulares

- Jorge Garcés Jordán.
- Andrés Lira Molina.
- Juan Diuana Yunis.
- Jaime Vera Vera.
- Camila Valenzuela de La Torre.
- Alejandro Pino Mora.

Gerente General

- Hernán Paiva.

Esta filial tiene como objetivo el transporte terrestre de productos derivados del petróleo y servicios anexos relacionados con el transporte de carga, tanto dentro como fuera del país. Su principal cliente es la sociedad matriz, para la que traslada los combustibles despachados desde las plantas de almacenamiento de Copec a las estaciones de servicio y clientes industriales.

En el periodo, la empresa registró una cifra histórica de 22,9 millones de kilómetros recorridos. La consecución de este hito se logró sobre la base de un buen servicio, resguardando la disponibilidad continuidad operacional, a través del cumplimiento de rigurosos estándares de seguridad, eficiencia y confiabilidad.





HITOS 2023

OPERACIONES

Ante la necesidad de abastecer desde Planta Mejillones a clientes mineros, industriales y estaciones de servicio, la filial compró en noviembre de 2023 un nuevo taller en Antofagasta, el que permitirá atender con mayor rapidez la demanda de la zona. Asimismo, la empresa renovó el contrato de abastecimiento -por 3,5 años- con Minera Escondida.

CLIENTES

En 2023, Transcom ingresó como proveedor de Vía Limpia, a través de la operación de tres camiones para el transporte de residuos. Dada la importancia del servicio y los resguardos ambientales requeridos para la protección de las personas y el cuidado del entorno, la empresa debió obtener los permisos pertinentes ante el Ministerio de Salud (Minsal) y disponer de equipos especializados que fueron añadidos a su flota.

PERSONAS

En 2023, la empresa cuenta con un total de 561 trabajadores, cifra que representa el peak de dotación histórica. En tanto, en un ambiente de diálogo y colaboración, en línea con los principios que dirigen el actuar de las empresas del grupo, Transcom selló un acuerdo colectivo para el período 2023-2026 con el sindicato de la organización -el que representa al 99% de los trabajadores- por un plazo de tres años.

Asimismo, durante 2023, la filial alcanzó hitos relevantes en la gestión de personas: lanzó su Política de Diversidad e Inclusión; implementó un Programa de Detección de Necesidades de Capacitación; definió y publicó sus valores corporativos; creó y puso en marcha un programa de intervención en crisis para colaboradores, y un plan onboarding para los nuevos ingresos. Además, en materia de cultura interna, llevó a cabo el Tercer Congreso de Jefes de Flota, instancia efectuada para compartir experiencias en la búsqueda constante de oportunidades de mejora.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

La compañía tiene un Código de Ética que está en proceso de actualización y formará parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en 2024. Asimismo, cuenta con un Canal de Reporte Ético anónimo que -en 2023- no recibió ninguna denuncia, un Oficial de Cumplimiento y un Comité de Ética encargado, entre otras funciones, de definir acciones de promoción para el fortalecimiento de la cultura de integridad y sugerir a la administración medidas disciplinarias en caso de infracciones.

En 2023 destaca también la nueva aplicación de la Encuesta de Valores e Integridad organizacional de Fundación Generación Empresarial, la que arrojó un resultado general del 92%, un alza positiva al comparar con el año 2022 donde alcanzó un 88%. Ello refleja el compromiso de Transcom con la consolidación de una cultura organizacional sólida y ética.





Blue Express

Nombre de fantasía: Blue Express.

Ubicación casa matriz: Av. El Retiro 9.800, Parque Industrial Los Maitenes, Pudahuel, Región Metropolitana.

Trabajadores: 1.541 (45%, mujeres).

Propósito: Impulsar la logística e-commerce para que cada día sea más accesible para todos.

Razón social: Blue Holding SpA.

Capital suscrito y pagado: CLP\$41.193.670.249.

Participación de Grupo Copec: 100% de propiedad.

Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz: 0,86%.

Directores titulares*

- Arturo Natho Gamboa, presidente.
- Juan Carlos Balmaceda Peñafiel.
- María de Los Ángeles Pérez Zurita.
- Tomás Gazmuri Sivori.
- Jorge Bunster Betteley.
- Leonardo Ljubetic Garib.
- Andrés Iacobelli del Río.

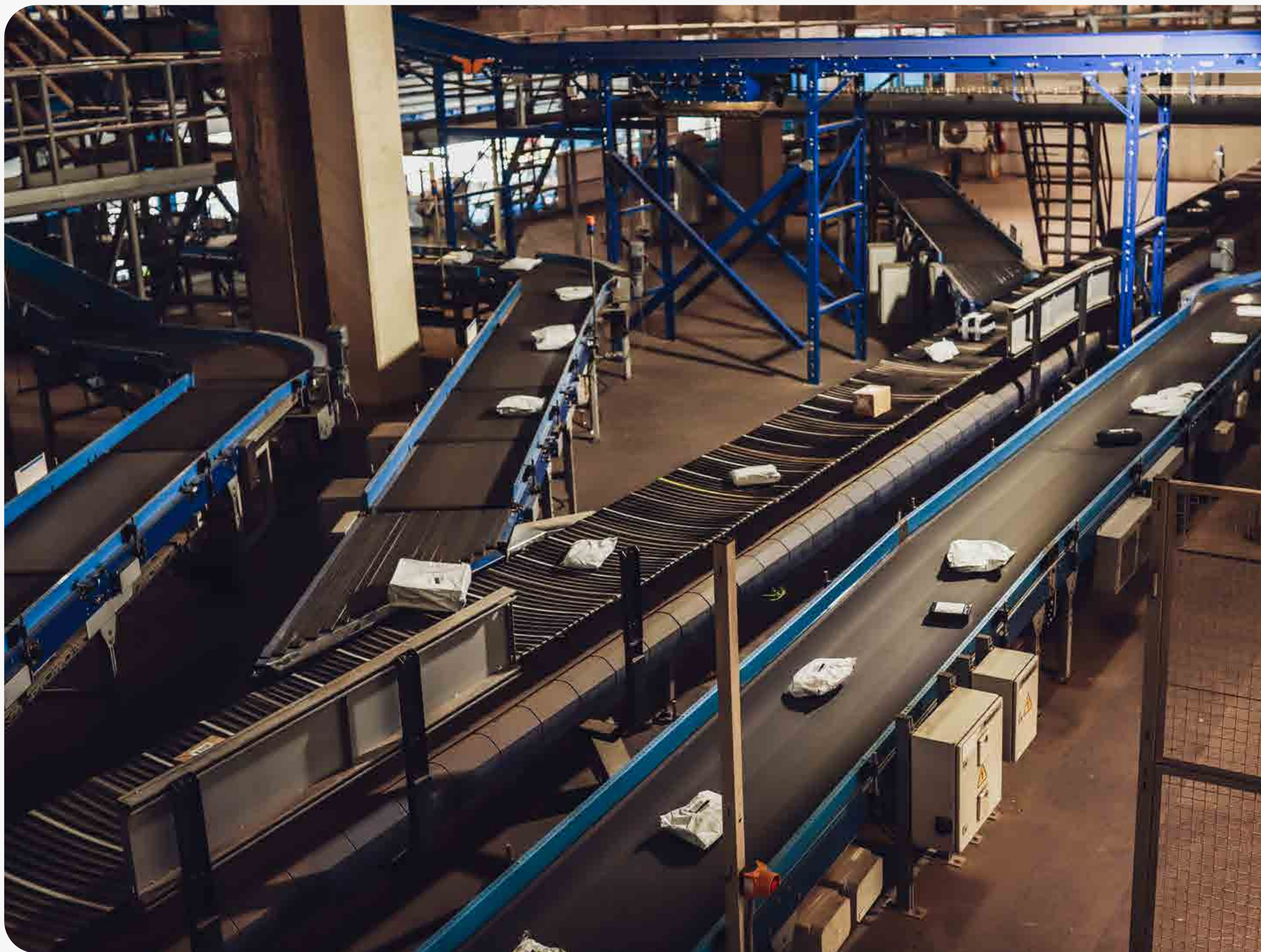
(*) Los directores se encuentran bajo la razón social de Blue Express S.A.

Gerente General

- Olivier Paccot Burnens.

Compañía de logística y transporte que ofrece soluciones eficientes y confiables en el ámbito de la distribución de encomiendas, que está posicionada como referente en el sector, gracias a que ha centrado su gestión en satisfacer con excelencia las necesidades de sus clientes, en especial, en cuanto a responder con rapidez, seguridad y calidad en la entrega de los envíos. A fines de diciembre de 2022 pasó a formar parte del portafolio de Copec S.A., lo que le permitió habilitar –a través de sus estaciones de servicio– nuevos puntos de entrega, retiro y devolución de paquetes.

Con una amplia red de cobertura, que abarca 27 hubs a lo largo de todo Chile y una flota de vehículos modernos y adaptados para el transporte de mercancías, Blue Express garantiza una gestión eficiente de los envíos, desde la recepción hasta la entrega final. Además, la filial ofrece soluciones adaptadas a la realidad de cada uno de sus clientes corporativos, toda vez que se ajusta a sus necesidades específicas, al brindarles asesoramiento logístico integral.





HITOS 2023

OPERACIONES

En su hub central, ubicado en la Región Metropolitana, Blue Express integró nuevas tecnologías y diseños de operación, lo que mejoró la productividad en un 44% y redujo los costos de clasificación en un 23%. Asimismo, la empresa incorporó automatizaciones en su proceso de clasificación de carga de sus bases regionales, con lo que impulsó su rendimiento en un 23% en el cuarto trimestre de 2023.

En 2023, la filial lanzó también el servicio de entregas fuera de casa, a través del cual los clientes pueden optar por recoger sus encomiendas en los más de 2.200 puntos Pick Up Blue a lo largo de todo Chile. Esta modalidad incluye la incorporación de 450 estaciones de servicio Copec, con atención continuada las 24 horas de cada día, lo que brinda más alternativas de entrega, flexibilidad y control, así como también permite ofrecer una mayor cobertura al facilitar el acceso en zonas remotas del país.

PERSONAS

Con el fin de potenciar la calidad de vida de los trabajadores, Blue Express llevó a cabo una medición de su clima organizacional sobre la base de cinco dimensiones de su modelo: Orgullo, Respeto, Credibilidad, Afinidad e Imparcialidad. Con un alcance del 85% de los trabajadores, la encuesta dio como resultado un 73,5% de satisfacción, a partir del que fue definido un plan de trabajo y el respectivo seguimiento a las acciones que mejoren la experiencia de los colaboradores. Asimismo, efectuó la evaluación de desempeño a más de 1.350

trabajadores, con el propósito de visualizar el cumplimiento de conductas y objetivos sobre la base de los pilares culturales y competencias específicas.

En el ámbito de las relaciones laborales, en 2023, la filial tuvo un exitoso cierre de negociación colectiva (de carácter bienal) con uno de sus dos sindicatos y que tiene una cobertura de 64 trabajadores. En cuanto a la formación del equipo, impulsó la iniciativa Academia Blue 24/7, destinada a desarrollar habilidades para perfeccionar el desempeño profesional de sus colaboradores por medio de la tecnología y que llegó a más de 1.400 participantes.

Además, realizó el lanzamiento del Programa Orión que tiene como objetivo identificar, desarrollar y fidelizar a jóvenes profesionales, ofreciéndoles oportunidades de crecimiento para asegurar su compromiso, performance y permanencia en la compañía, por medio de la continuidad de estudios. En total, la filial capacitó por medio de 30 cursos y en más de 32.000 horas de formación al 98% de su dotación.

SALUD Y SEGURIDAD

En materia de salud y seguridad, la empresa posee un sistema de gestión con alcance en todos sus trabajadores y un comité paritario. En 2023 logró una rebaja de un 27% en tasa de accidentabilidad y un 32 % en siniestralidad a nivel nacional. Simultáneamente, ejecutó 1.100 horas en asesorías técnicas y 3.600 horas de capacitaciones presenciales y de e-learning que involucraron a toda la empresa.

CLIENTES

En 2023, la filial atendió a más de 41.000 clientes, por medio de sus 2.216 puntos de entrega y retiro PUDO (Pick-Up & Drop-Off) desplegados en el 100% de las comunas del país. A su vez, estuvo enfocada en mejorar la experiencia en el ciclo de vida de sus clientes, al propiciar diversas medidas, entre ellas, destacan el monitoreo periódico a los indicadores de satisfacción, mejoras en el seguimiento de las órdenes y en la resolución de problemas de última milla y segmentación en los canales de atención post venta. Como parte de este trabajo, logró mejorar sus acuerdos de nivel de servicio (SLA) en un 180%, al reducir de 17 a seis días los días promedio de solución.

En el segmento pyme, la filial contabilizó más de 15 mil emprendedores que los prefieren dada la facilidad para hacer envíos, porque cuenta con un servicio 100% digital, en modalidad autoservicio y, además, tarifas convenientes, simples y transparentes, bajo un sistema de cuatro tallas y tres zonas de destino, único en el mercado.

En el segmento de comercio electrónico internacional (Cross Border), Blue Express está consolidado como uno de los principales actores de ese mercado, al reducir de entre 30 y 40 días a cinco y 10 días la recepción de productos comprados en el extranjero.

Paralelamente, y gracias a la red Pick Up de 2.200 puntos en todo Chile, permitió que pequeños negocios e-commerce puedan entregar sus paquetes en los puntos de recepción de forma rápida y conveniente, para luego distribuir los productos a lo largo y ancho del territorio nacional. Con ello, la compañía dispuso de las facilidades de vender online para decenas de miles de emprendedores.





MEDIOAMBIENTE

Como parte de sus acciones para mitigar el cambio climático, la empresa implementó el uso de 100% de energías renovables con sello verde. Además, incorporó 25 vehículos de reparto eléctrico como parte de su flota de vehículos de última milla para reducir sus emisiones de CO₂ y suscribió un Acuerdo de Producción Limpia (APL), que implica que, a contar de 2024 y durante dos años, trabajará en el cumplimiento de cuatro metas, mediante la ejecución de diversas acciones como la participación en talleres, charlas y procesos de identificación y cuantificación de embalajes de comercio electrónico.

La compañía gestiona sus residuos no peligrosos por medio de Reciclom, que en el año alcanzó casi las 1.000 toneladas.

TIPO DE RESIDUOS GENERADOS	2023 (KG)	2022 (KG)
Cartón	278.403	126.160
Madera	830	1.110
Metal	50	9.830
Orgánicos		
Papel	16.981	2.060
Plástico	51.842	42.730
Tetra pak		
Vidrio		
Otro	627.570	429.682
TOTAL	975.676	611.572

PROVEEDORES

La empresa cuenta con una red de 1.518 proveedores directos de transporte y 625 indirectos de bienes y servicios. En 2023, implementó una medición de estos suministradores que complementó la evaluación de desempeño que ya aplica-

ban a aquellos prestadores de servicios periódicos y críticos para la operación.

El objetivo es contratar y mantener una red eficiente, transparente, íntegra en materia de cumplimiento corporativo, conforme al marco normativo del Modelo de Prevención del Delito. El alcance está inicialmente centrado en 181 proveedores.

Este año, además, midió a sus proveedores courier con operación regular de 90 días o más en Blue Express, enfocado en materia de cumplimiento documental, legal y subcontratación, proceso a partir del cual generó los mecanismos de control necesarios. Al mismo tiempo, evaluó a los proveedores encargados de la movilización del personal por medio de buses de acercamiento y movilización puerta a puerta, con el objetivo de asegurar un servicio con altos estándares de calidad.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

En el periodo, la filial actualizó la matriz de riesgo del Modelo de Prevención del Delito (MPD), en el marco de la nueva Ley de Delitos Económicos y Ambientales y logró obtener la certificación de este modelo, hito que valida la implementación efectiva de políticas, procedimientos y controles diseñados para prevenir y detectar actividades que no están ajustadas al marco normativo, protegiendo así los intereses de la empresa, sus trabajadores y sus partes interesadas.

También concretó el diagnóstico y la implementación de las políticas de Protección de Datos Personales y la de Libre Competencia, alineada con su compromiso ético en las operaciones.

PREMIOS

1º LUGAR

RANKING EMPATIA

- 1º lugar en la categoría Distribución y Logística.

Entrega: DobleA y Better Brands.

1º LUGAR

PREMIO NACIONAL DE LOGÍSTICA

- 1º lugar en la categoría “Aporte Social”, con el programa “Mi Aula Blue”.

Entrega: El Mercurio y Conecta Logística.

7º LUGAR

ESTUDIO BUILDING HAPPINESS

- 7º lugar como una de las mejores organizaciones para trabajar en la categoría Grandes Empresas.

Entrega: Buk.





Bienvenida

Cientes en el centro

Gobernanza

Equipo ampliado

Desempeño medioambiental

Desempeño social

Nuestras empresas

Anexos

172

08 Anexos



COPEC



Resumen Estados Financieros

Al 31 de diciembre de 2023

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

Al 31 de diciembre

	2023	2022
	M\$	M\$
Activos		
Activos corrientes	2.853.070.027	2.898.749.490
Activos no corrientes	3.059.585.248	3.250.684.128
TOTAL ACTIVOS	5.912.655.275	6.149.433.618
Pasivos		
Pasivos corrientes	1.704.654.051	2.472.926.381
Pasivos no corrientes	2.139.421.039	1.801.318.691
TOTAL PASIVO EXIGIBLE	3.844.075.090	4.274.245.072
Patrimonio		
Capital emitido	511.338.349	511.338.349
Otras reservas	-151.372.566	-58.264.687
Resultados retenidos (pérdidas acumuladas)	1.437.871.876	1.194.052.713
Patrimonio neto atribuible a los propietarios de la controladora	1.797.837.659	1.647.126.375
Participaciones no controladoras	270.742.526	228.062.171
TOTAL PATRIMONIO	2.068.580.185	1.875.188.546
TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO	5.912.655.275	6.149.433.618

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES POR FUNCIÓN

Por los ejercicios terminados al 31 de diciembre

	2023	2022
	M\$	M\$
Margen bruto	1.566.650.768	1.520.085.246
Ganacia (pérdida) antes del impuesto	434.552.864	678.832.956
Gastos por impuesto a las ganancias	-108.129.094	-172.768.643
Ganancia (pérdida) después de impuesto	326.423.770	506.064.313
Ganancia (pérdida) procedente de operaciones discontinuadas	178.457.111	48.560.225
GANANCIA (PÉRDIDA)	504.880.881	554.624.538
Ganancia (Pérdida) atribuible a participación controladora	487.638.540	529.728.435
Ganancia (Pérdida) atribuible a participación minoritaria	17.242.341	24.896.103
GANANCIA (PÉRDIDA)	504.880.881	554.624.538





Resumen Estados Financieros

Al 31 de diciembre de 2023

ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO DIRECTO

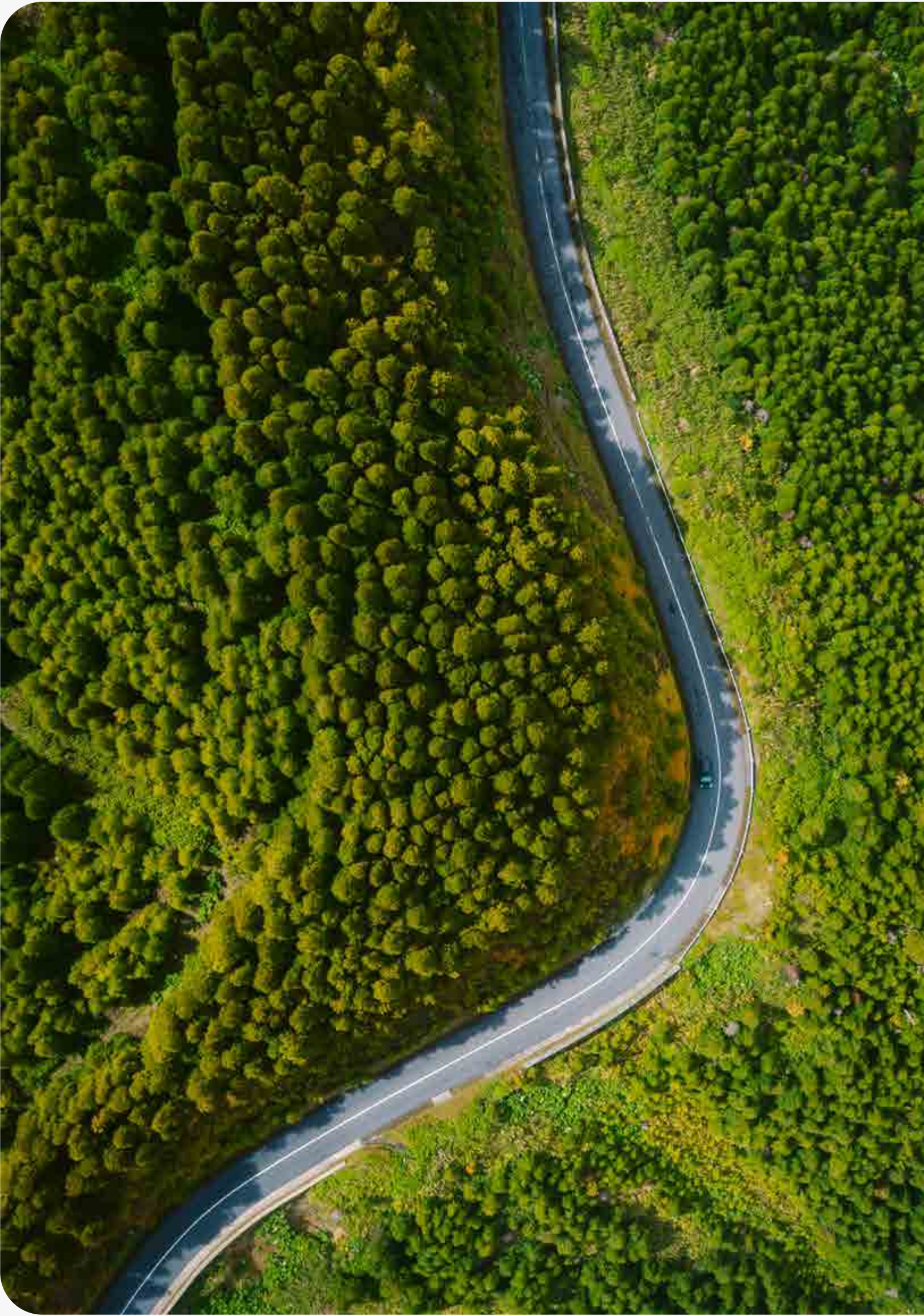
Por los ejercicios terminados al 31 de diciembre

	2023	2022
	M\$	M\$
Flujo de efectivo neto de actividades de operación	836.387.982	32.719.441
Flujo de efectivo neto de actividades de inversión	384.605.834	-443.564.319
Flujo de efectivo neto de actividades de financiación	-946.889.078	368.466.428
Incremento (decremento) neto en efectivo y equivalentes al efectivo	274.104.738	-42.378.450
Efecto en las variaciones en las tasas de cambio sobre el efectivo y equivalente al efectivo	18.189.231	-3.004.807
SALDO INICIAL DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	291.385.275	336.768.532
SALDO FINAL DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	583.679.244	291.385.275

ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO

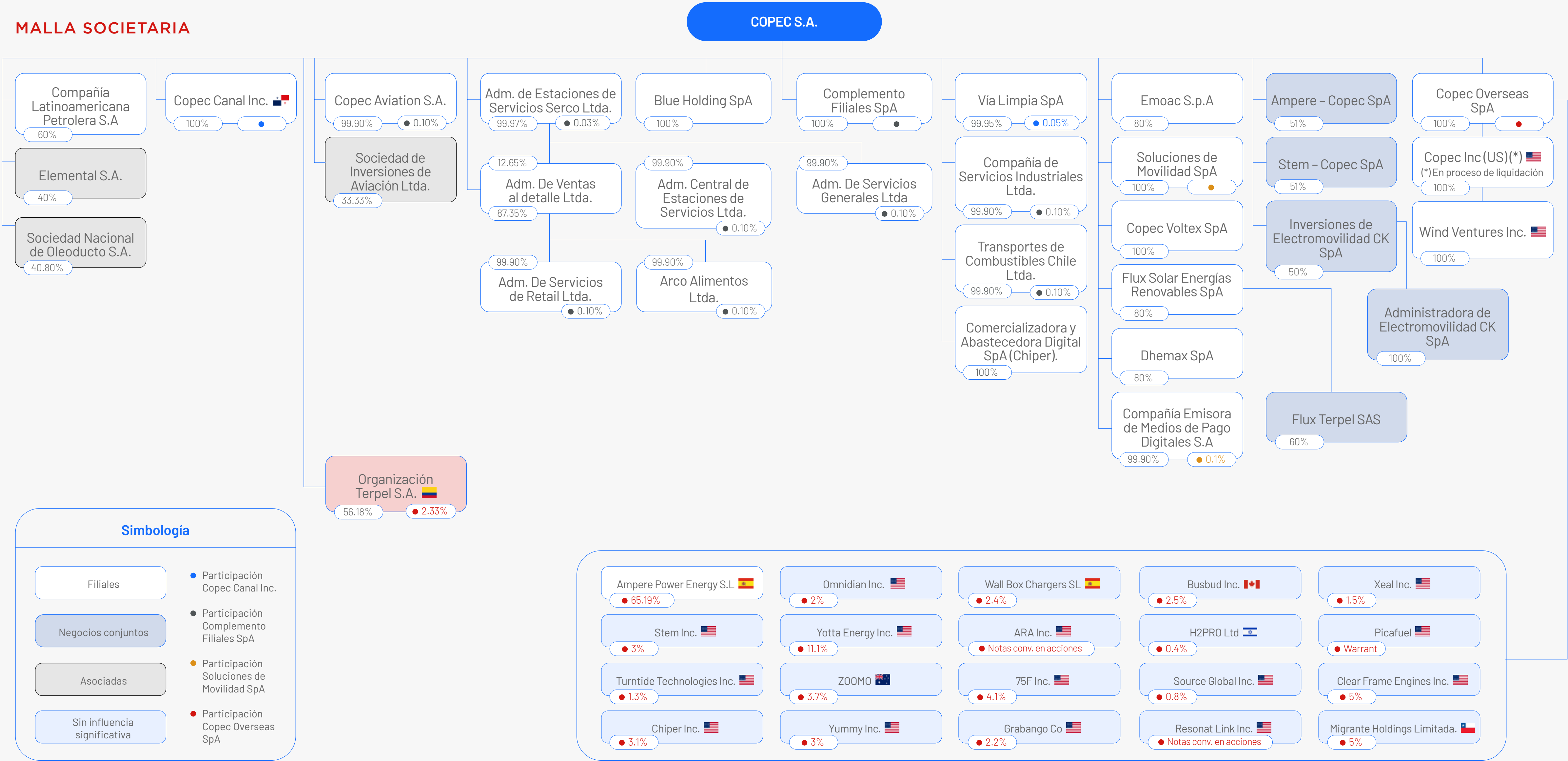
Por los ejercicios terminados al 31 de diciembre

	2023	2022
	M\$	M\$
Saldo inicial	1.875.188.546	1.671.304.591
Incremento (disminución) por cambios en políticas contables	-	-
Incremento (disminución) por cambios en políticas contables - minoritarias	-	-
Incremento (disminución) por ajustes al saldo inicial	-	-
Capital en acciones	-	-
Reservas legales y estatutarias	-	-
Reservas disponibles para la venta	-	-
Reservas por revaluación	-20.314.557	13.981.839
Reservas por ajuste de conversión	-68.861.008	-29.002.694
Reservas de cobertura	3.545.959	-6.896.500
Reservas por planes definidos	728.620	-2.659.013
Otras reservas	-8.206.893	5.265.665
Cambios en resultados retenidos	243.819.163	235.140.424
Cambios en participaciones minoritarias	42.680.355	-11.945.766
TOTAL MOVIMIENTOS	193.391.639	203.883.955
TOTAL PATRIMONIO	2.068.580.185	1.875.188.546





MALLA SOCIETARIA





Acercas de este Reporte Integrado

GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5; 2-6; 3-1; 3-2; 3-3

ALCANCE

Este informe, que comprende el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, es el sexto documento que desarrollamos en Copec S.A. para reportar los temas de sostenibilidad y el cuarto reporte integrado que publicamos.

En 2023, adoptamos los lineamientos de la doble materialidad, con el objetivo de dar cuenta de la gestión de los impactos en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, pero, también, de informar acerca de los riesgos y oportunidades derivados de la sostenibilidad que pueden influir -real o potencialmente- en el desempeño financiero de la Compañía y en la creación de valor para sus accionistas.

La información contenida en este reporte refleja las operaciones de Copec y -en la mayoría de los indicadores- no considera a sus filiales.

El proceso de elaboración y revisión estuvo a cargo del Área de Sostenibilidad, dependiente de la Gerencia de Asuntos Corporativos, que contó con la asesoría metodológica de la consultora Reportability y de la agencia Cincel para el diseño. Participaron, asimismo, todas las áreas de la Compañía y sus filiales, quienes aportaron los insumos de información y validaron el contenido final.

METODOLOGÍA

Este documento, que es actualizado anualmente, fue elaborado sobre la base del estándar Global Reporting Initiative (GRI). Además, como forma de aportar a la comparabilidad de la información, incluye voluntariamente los indicadores contenidos en la Norma de Carácter General (NCG) N°461 para los reportes de las empresas reguladas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que entre sus requerimientos obliga a informar los parámetros de contabilidad y temas de divulgación establecidos en el Sustainability Accounting Standard Board (SASB). A través de la Gerencia de Asuntos Corporativos, validamos la divulgación de los contenidos para el sector “Petróleo y Gas-Refinería y Marketing”.

Adicionalmente, este documento -que detalla la gestión en el ejercicio 2023- considera las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) e incorpora algunos indicadores públicos del Índice Evaluación de Sostenibilidad Corporativa del Dow Jones Sustainability Index. También reporta el desempeño vinculando por la Compañía respecto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

El gerente de Asuntos Corporativos es el encargado de la aprobación final del reporte, el que luego es presentado al gerente general.





MATERIALIDAD

La doble materialidad de este reporte integrado fue desarrollada entre octubre de 2023 y febrero de 2024 y contempló las siguientes etapas:

- Comprender el contexto de la sostenibilidad.
- Identificación de los actuales y potenciales impactos, riesgos y oportunidades para la sostenibilidad.
- Procesar y determinar los impactos, riesgos y oportunidades que son materiales a los temas de sostenibilidad.

En la primera etapa, fueron revisados los indicadores de los principales estándares de sostenibilidad -entre ellos, SASB, GRI, DJSI, ODS y European Sustainability Reporting Standard- junto con información documental clave de la Compañía, como su Estrategia de Sostenibilidad, la matriz de riesgos, reportes anteriores y estados financieros, así como los resultados de encuestas internas efectuadas en el periodo. Paralelamente, un benchmark que consideró las principales empresas de la competencia y/o referentes de las industrias de la distribución de combustibles y lubricantes, locales y extranjeros; así como de la conveniencia y de las nuevas energías fue construido para robustecer el análisis. Asimismo, 19 ejecutivos de las distintas áreas de Copec y de filiales fueron entrevistados, incluido el gerente general.

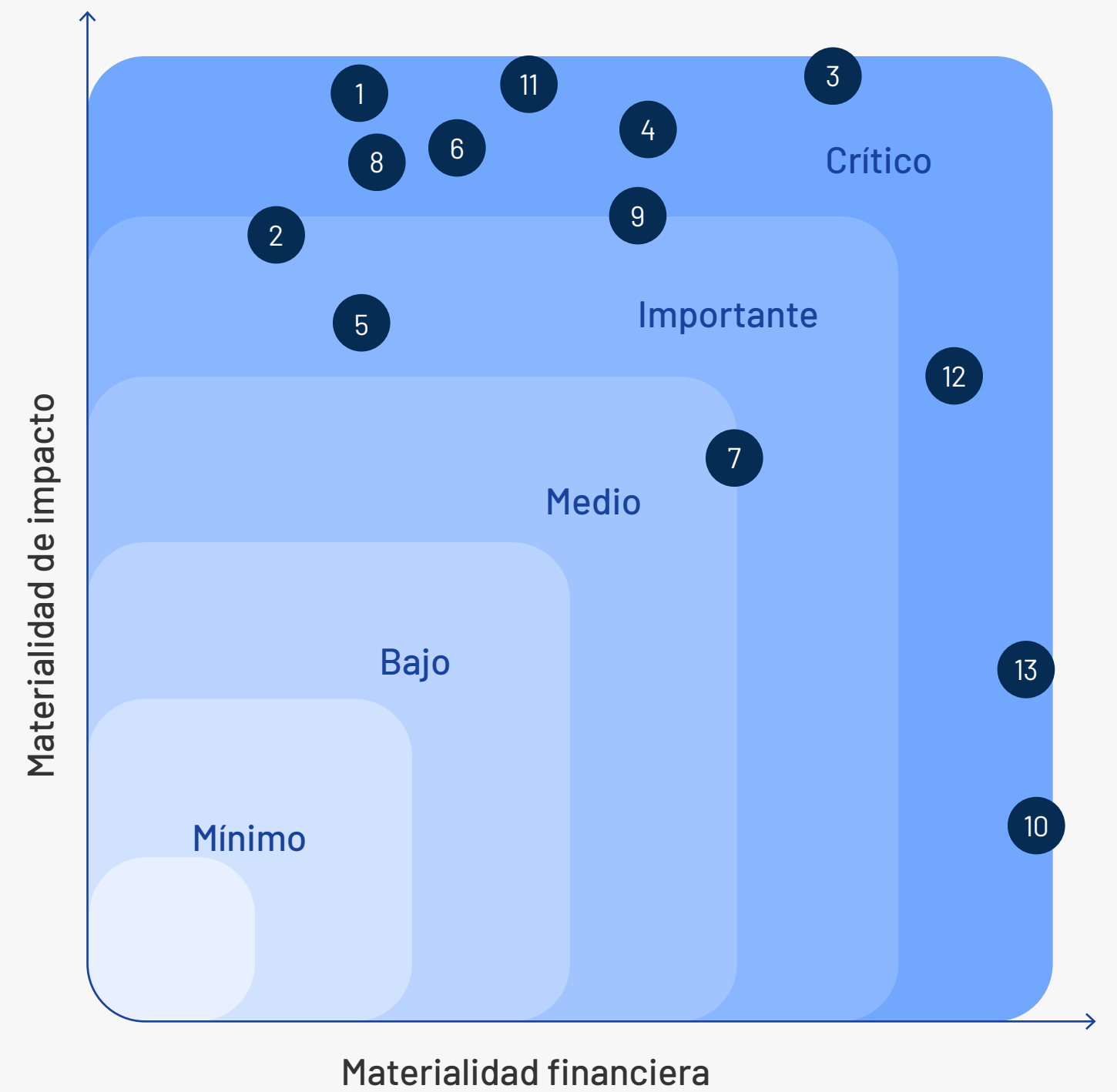
Posteriormente, para el proceso de identificación de impac-

tos fue aplicada una consulta online, en la que participaron 375 personas (38% trabajadores, 23% concesionarios, 17% clientes, 15% proveedores, 4% comunidades, 2% prensa y 1% representantes de accionistas). A través de este instrumento, el encuestado identificó los principales impactos de la Empresa, priorizándolos luego en una escala del 1 al 10. A través de este ejercicio, fueron levantados 30 impactos relevantes para los grupos de interés, mientras que -a través de la matriz de riesgos de Copec y los temas materiales de SASB para la industria-, fueron identificados 10 temas relevantes para el desempeño financiero y la sostenibilidad de la Organización.

Matriz de materialidad

Finalmente, y tras un proceso de agrupación de temas, se llevó a cabo el cruce de los impactos en una matriz de doble entrada. El resultado fue validado por la Gerencia General quienes aprobaron como materiales los siguientes:

- 1 Ética y cumplimiento.
- 2 Derechos Humanos y laborales.
- 3 Salud y Seguridad.
- 4 Transición energética/cambio climático.
- 5 Gestión medioambiental.
- 6 Desempeño económico sostenible.
- 7 Excelencia operacional.
- 8 Desarrollo y bienestar laboral.
- 9 Innovación.
- 10 Ciberseguridad.
- 11 Experiencia del cliente.
- 12 Relación con la comunidad.
- 13 Gestión de riesgos.





ANEXO CLIENTES EN EL CENTRO

Nuestras marcas

CMF 6.1V

Copec es una marca con significado de tradición y calidad de servicio, instalada en la conciencia colectiva del país bajo el eslogan “Primera en servicio”. A partir de ella nacieron otras que han alcanzado también un profundo arraigo.

- Punto
 - Pronto
 - Lavamax
 - Chiletur
 - LUB
 - Autoservicio Zervo
 - Cupón Electrónico
 - TAE
 - NEOTAC
 - TCT
 - TCT Premium
 - TaxiAmigo
 - Neogas
 - Geogas
 - Copec Voltex
 - Gverde
 - Solvex
 - BlueMax
 - Vía Limpia
 - Viva Leer Copec
 - Renova
 - En Ruta
- Nuevo Copec
 - App Copec
 - Sígueme
 - Llámanos
 - Ciclistas
 - Aire
 - Nuevo Empresas
 - Camionero amigo
 - Flux Solar Copec
 - Ampere Energy Copec
 - EMOAC
 - Copec Switch
 - Stem
 - DHEMAX
 - Kerosene
 - Full Copec
 - Copec a domicilio
 - Tienda Copec
 - Copec Pay
 - Rally Mobil





ANEXO EQUIPO INTERNO

NÚMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO

REGIÓN	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO	OTRO	TOTAL GENERAL
Arica -Parinacota	2	3		5
Tarapacá	5	22		27
Antofagasta	21	53		74
Atacama	1	24		25
Coquimbo	3	19		22
Valparaíso	25	119		144
Metropolitana	378	584		962
O'Higgins		9		9
Maule	1	1		2
Ñuble	3	17		20
Biobío	15	34		49
Araucanía		2		2
Los Ríos				0
Los Lagos	4	24		28
Aysén		8		8
Magallanes	1	6		7
TOTAL	459	925	0	1.384

NÚMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO FIJO

REGIÓN	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO	OTRO	TOTAL GENERAL
Arica -Parinacota				0
Tarapacá		1		1
Antofagasta	1	2		3
Atacama				0
Coquimbo		1		1
Valparaíso	2	1		3
Metropolitana	16	23		39
O'Higgins				0
Maule				0
Ñuble		2		2
Biobío	1			1
Araucanía				0
Los Ríos				0
Los Lagos		1		1
Aysén		1		1
Magallanes				0
TOTAL	20	32	0	52

INCENTIVOS Y BENEFICIOS PARA EL PERSONAL

EC 3.3.1

ÁMBITO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE CONTRATO
Contrato colectivo	Beneficios pagados por sobre lo legal y aquellos relacionados a garantizar un piso común para los trabajadores.	Indefinido y plazo fijo
Sistema de bienestar	Beneficios sociales, educacionales y de salud. Trabajadores acceden a ellos bajo modalidad de copago con Copec.	Indefinido
Beneficios generales	Beneficios relacionados a calidad de vida y cultura Copec.	Indefinido y plazo fijo
Formación	Becas nacionales, internacionales y capacitaciones.	Indefinido

GRI 401-3

	HOMBRES	MUJERES
La cantidad total de trabajadores que han tenido derecho al permiso parental.	0	13
La cantidad total de trabajadores que han regresado al trabajo en el periodo después de terminar el permiso parental.	0	8
La cantidad total de trabajadores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo trabajadores 12 meses después de regresar al trabajo.	0	9



ANEXO GOBERNANZA

Acciones judiciales

El informe de las acciones judiciales indica que durante el 2023 hubo continuidad de cinco acciones judiciales del periodo anterior y a seis nuevas del año en ejercicio. A continuación, se detalla el estado de cada una de ellas al cierre del Reporte:

1. Continuidad de demanda civil interpuesta ante el 7° Juzgado Civil de Santiago por familia de menor fallecida en abril de 2018, producto del atropello accidental ocasionado por un trabajador de Copec en un vehículo de la Compañía. La causa está para fallo y existen seguros comprometidos.
2. Continuidad de la causa presentada por 2.322 personas, entre pescadores artesanales recolectores de orilla y buzos, ante la Corte de Apelaciones de Concepción, relacionado con un recurso de invalidación y un recurso de protección en contra del Servicio de Evaluación Ambiental y la Resolución Exenta N°202099101534 del 21 de agosto de 2020, que califica favorable del proyecto “Terminal de Productos Pacífico”, en la comuna de Coronel. El recurso de protección fue rechazado y posteriormente confirmado el rechazo por la Corte Suprema. La causa está en acuerdo y para fallo.
3. Continuidad de demanda presentada ante el Juzgado de Letras de Rengo, con fecha marzo de 2022 por perjuicios sufridos producto de un accidente de tránsito en esa comuna, provocado por un camión de la empresa de Transporte de Combustibles Chile Ltda., cuyo conductor fue condenado penalmente. La causa está pronta a iniciarse la fase de prueba y existen seguros comprometidos.

4. Continuidad de juicio por incumplimiento de contrato. En mayo de 2022, Copec S.A. interpuso una demanda arbitral de cumplimiento forzado de contrato con indemnización de perjuicios en contra de Transbank, por el aumento injustificado y unilateral de las tarifas correspondientes al Contrato de Afiliación, por la prestación de los servicios de adquirencia y autorización de transacciones. Transbank interpuso demanda de cumplimiento forzado con indemnización de perjuicios por el supuesto incumplimiento de reglas de seguridad por parte de Copec, solicitando el pago de multas impuestas por marcas internacionales. La causa se encuentra pendiente de resolver.
5. Continuidad de demanda por daño ambiental contra diversas empresas que tienen operaciones en el Complejo Industrial Ventanas, emplazado en las bahías de Quintero y Ventanas, incluyéndose a Empresas Copec S.A. ante el 2° Tribunal Ambiental de Santiago, interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Independientes, Pescadores Artesanales, Buzos Mariscadores y ramos similares de caleta de Horcón y otras personas de la zona. El Tribunal Ambiental, con fecha 19 de julio de 2022, efectuó audiencia de propuesta de bases de conciliación. Esta propuesta contemplaba 16 medidas de reparación para las comunidades y el medioambiente, las que deben ser acordadas en su manera de implementación. En su propuesta, el Tribunal atribuye a Copec una concurrencia menor cercana al 8% del total de los gastos. La causa se encuentra pendiente de resolver.

6. Una empresa de transportes dedujo una demanda civil de inexistencia, en subsidio, nulidad, y aún en subsidio, de inoponibilidad, respecto de cientos de transacciones de carga de combustible, alegando el uso indebido de la tarjeta TCT. Demanda la cantidad de \$416.391.004.- por la restitución de los montos supuestamente defraudados, y de \$200.000.000.- por concepto de daño moral. La causa se encuentra con el término probatorio vencido.
7. En enero de 2023, un exconcesionario dedujo una demanda civil de indemnización de perjuicios, ante el 20° Juzgado Civil de Santiago, cuyo fundamento es la denuncia de un modelo que califica como “abusivo” por parte de Copec respecto de los concesionarios y/o consignatarios y el público en general. Alega que el actuar de Copec durante la relación contractual, le produjo diversos perjuicios, entre los que se encuentran la exposición a eventuales revisiones tributarias, participaciones impagas en las ventas del negocio Punto, mayores costos operacionales, daño moral, etc. La cuantía total de la demanda es de M\$10.800.000. Esta demanda se dedujo en la justicia ordinaria pese a existir cláusula arbitral. La contingencia es remota debido a los numerosos defectos técnicos del libelo y a la falta de fundamento. La causa se encuentra en la Corte de Apelaciones, conociendo de un recurso de apelación que interpuso la demandante en contra de la sentencia que declaró la incompetencia absoluta del tribunal.

8. En mayo de 2023, un exconcesionario, dedujo una demanda civil de indemnización de perjuicios, ante el 22° Juzgado Civil de Santiago, cuyo fundamento es la denuncia de un modelo que califica como “abusivo” por parte de Copec respecto de los concesionarios y/o consignatarios y el público en general. Alega que el actuar de Copec durante la relación contractual, le produjo diversos perjuicios, entre los que se encuentran la exposición a eventuales revisiones tributarias, mayores costos operacionales, daño moral, etc. La cuantía total de la demanda es de M\$9.212.088.587. Esta demanda se dedujo en la justicia ordinaria pese a existir cláusula arbitral. La contingencia es remota debido a los numerosos defectos técnicos del libelo y a la falta de fundamento.
9. En agosto de 2023, un exconcesionario dedujo una demanda civil de indemnización de perjuicios ante el 11° juzgado civil de Santiago, cuyo fundamento es la denuncia de un modelo que califica como “abusivo” por parte de Copec respecto de los concesionarios y/o consignatarios y el público en general. Alega que el actuar de Copec durante la relación contractual, le produjo diversos perjuicios, entre los que se encuentran la exposición a eventuales revisiones tributarias, mayores costos operacionales, daño moral, etc. La cuantía total de la demanda es de M\$.13.659.329.891. Esta demanda se dedujo en la justicia ordinaria pese a existir cláusula arbitral. La contingencia es remota debido a los numerosos defectos técnicos del libelo y a la falta de funda-



mento. Actualmente se encuentra en trámite el incidente de incompetencia promovido por Copec, de manera que, si éste es acogido, el demandante deberá iniciar el respectivo arbitraje.

10. En mayo de 2023, Ante el 3° Juzgado Civil de Santiago, el Fisco de Chile interpuso una demanda de rebaja del monto provisional de expropiación que fuera fijado por la Comisión de Peritos del Ministerio de Obras Públicas el año 2019, con motivo de la expropiación de la Estación de Servicios ubicada en Av. Andrés Bello N°2722, Las Condes. El monto fijado como indemnización asciende a \$4.514.521.500 -que, reajustado al mes de marzo de 2023, corresponde a \$5.702.219.555-. El Fisco pide en su demanda que el monto sea rebajado a la suma de \$2.200.825.725 o a un monto menor al fijado originalmente. Los antecedentes técnicos que maneja la compañía dan cuenta que el valor original se encuentra correctamente fijado, y que incluso es mayor. La causa se encuentra en con la fase de prueba rendida. La contingencia es remota.
11. En abril de 2023, la Ilustre Municipalidad de Caldera interpuso acción de reparación por daño ambiental, por un derrame que se produjo en la Bahía de Caldera. El Tribunal Ambiental no puede condenar al responsable del daño ambiental, a pagar una suma de dinero a título de indemnización. Las personas directamente afectadas pueden demandar una indemnización de carácter pecuniario, una vez declarado el daño ambiental, presentado una acción judicial ante el Juzgado de Letras en lo Civil, del lugar donde se produjo dicho daño ambiental. Sin perjuicio de ello, el Tribunal Ambiental puede ordenar un programa de reparación, lo que implica una cuantía, por ahora, indeterminada. La contingencia es remota. La causa se encuentra con la fase de discusión agotada.

MULTAS

En 2023, Copec no fue objeto de multas asociadas a la Ley 19.496 sobre Protección a los Consumidores. En relación con incumplimientos regulatorios relacionados con sus trabajadores, recibió tres sanciones por un total de \$12.624.159. En esta misma línea, la Empresa fue codemandada en una supuesta calidad de mandante en 26 juicios de tutela laboral y en uno sólo en su calidad de empleador.

En tanto, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) interpuso nueve sanciones a Copec, por un total de UTM 2.650, de las cuales, a la fecha del cierre del Reporte se había pagado un monto de UTM 700.



Certificaciones

CERTIFICACIÓN	SERVICIO CERTIFICADO	CERTIFICADOR	VIGENCIA
ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001	Transporte de combustible, desde la carga, en las plantas de San Vicente y Concón, Hasta su entrega en plantas de Arauco localizadas en Horcones, MAPA, Valdivia, Nueva Aldea, Constitución y Licancel.	Lloyds Register	23-07-2026
ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001	Almacenamiento y distribución de combustibles y lubricantes en establecimientos mineros. Esto aplica a cada depósito minero según anexo a este certificado y a oficina Zona Norte.	Lloyds Register	16-12-2024
ISO 50001	Actividades y operaciones realizadas en las plantas de Maipú, TPI Quintero y Lubricantes Quintero, así como en sus oficinas corporativas de Santiago.	Aenor	14-09-2025
Huella de Carbono	Medición gases efecto invernadero a nivel corporativo	Toitu	23-06-2025
ISO 9001	Producción de lubricantes y especialidades (grasas) en planta Quintero, en sus procesos de planificación, abastecimiento, operaciones, laboratorio, mantenimiento, almacenamiento (bodega) y recepción y despacho.	Bureau Veritas	09-03-2025
ISO 17025	Laboratorio de Control de Calidad especificado en el certificado, Quintero.	ANAB	10-03-2024
ISO 9001	Gestión Gerencial, Administración del Sistema de Calidad y Gestión de Recursos Humanos para el Servicio de Control de Calidad de muestras de combustibles líquidos, aditivos y Bluemax, desde recepción hasta la emisión del informe final.	Bureau Veritas	05-01-2027
ISO 17025	Laboratorio Combustibles especificado en el certificado, Maipú, Santiago.	ANAB	31-03-2024
ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001	Alcance venta, compra y entrega de combustibles marinos a naves que lo requieran en los puertos del litoral nacional, mediante buques tanque, oleoductos o camiones.	ABS Quality Evaluations	10-01-2026

Ética: reclamos y denuncias

Reclamos comerciales recibidos a través del Canal de denuncias	7
Reclamos laborales recibidos a través del Canal de Denuncias	0
Reclamos de índole ético recibidos a través del Canal de Denuncias (como robo o fraude) ocurridos en estaciones de servicio	0
Número de denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias vinculadas con acoso laboral	3
Número de denuncias de acoso laboral presentadas directamente en la organización	3
Número de denuncias recibidas a través de la Dirección del Trabajo vinculadas con acoso laboral	0
Número de denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias vinculadas con acoso sexual	1
Número de denuncias de acoso sexual presentadas directamente en la organización	1
Número de denuncias recibidas a través de la Dirección del Trabajo vinculadas con acoso sexual	0



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DJSI 3.4.2

TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		FRECUENCIA DE APLICACIÓN
Gestión por objetivos	Todos los cargos de jefaturas, subgerentes y gerentes realizan una fijación de objetivos de negocio a principio de año, los que son evaluados a final del periodo como parte del proceso de evaluación de desempeño.	Anual
Multidimensional	Realizamos evaluación 360° para los cargos de subgerentes y gerentes, incluyendo como fuente evaluadora a los reportes, pares y/o clientes y jefatura.	Anual

CONTRATACIONES POR NACIONALIDAD

CONTRATACIONES POR NACIONALIDAD	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS
Nacionalidad 1: chilena	193
Nacionalidad 2: venezolana	8
Nacionalidad 3: colombiana	2
Otras nacionalidades	6
TOTAL	209

COMITÉS PARITARIOS

NOMBRE DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EMPLEADO-EMPRESA	CANTIDAD DE TRABAJADORES REPRESENTADOS	PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO	FRECUENCIA DE REUNIONES
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	600 aprox.	Planteamientos por temas calor extremo, investigación de accidentes y reuniones mensuales.	Mensual
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Planta Maipú	70 aprox.	Capacitación medidas preventivas calor extremo e investigación de accidentes del trabajo	Mensual
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Oficina Zona Norte Antofagasta	65	Implementación de medidas preventivas respecto de calor extremo, investigación de incidentes y capacitaciones	Mensual
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Oficina Zona Central Viña del Mar	38	Reuniones, coordinación con ACHS, implementación de señalética, medidas preventivas calor extremo y revisión de estadística de accidentes	Mensual
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Planta Quintero	228	Reuniones, coordinación con ACHS, implementación de señalética, iniciativas calor extremo, revisión de estadística de accidentes, coordinación y promoción de capacitaciones, seguimiento de procedimientos de emergencia, programa de ejercicios, investigación de accidentes y visitas no planeadas en planta	Mensual
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Oficina Zona Sur	50	Reuniones en coordinación y asesoramiento con ACHS, implementación de señalética y de medidas calores extremos	Mensual



RATIO ENTRE EL SALARIO BÁSICO Y LA REMUNERACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES

GRI 405-2 11.11.6

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES	MUJERES
Alta gerencia	27,6	22,5
Gerencias y subgerencias	12,1	9,3
Jefatura	6,4	5,4
Operario	1,3	1,1
Fuerza de venta	4,1	3,6
Administrativos	1,6	1,7
Auxiliares		
Otros profesionales	3,5	3,1
Otros técnicos		
TOTAL	4,2	3,3

El ratio representa la relación que existe entre el promedio del salario base y la remuneración promedio pagada a hombres y mujeres.

RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL

GRI 2.21

REMUNERACIONES	MUJERES	HOMBRES
Sueldo inicial empresa	\$ 862.493	\$ 862.493
Sueldo mínimo país	\$ 460.000	\$ 460.000
Relación sueldo empresa con sueldo mínimo país	1,87	1,87
Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada y mediana de todos los trabajadores*	3,32	4,37
Ratio de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los trabajadores	1,00	1,77

*Para este cálculo consideramos solo a los trabajadores que pertenecen al Rol Público, es decir, que no son parte de la planta ejecutiva, gerencias y subgerencias de la Compañía.



ANEXO NUESTRAS EMPRESAS: CONSOLIDADO FILIALES

DOTACIÓN

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLUE EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Alta Gerencia	17	4	21	7	3	10	6	0	6		1	0	1	1	2	1		1	1		1			0	1		1	14	1	15
Gerentes y subgerentes	85	51	136	15	14	29	8	2	10	1		1	4	3	7		1	1	3	1	4	1		1	5	2	7	25	13	38
Jefaturas	158	135	293	137	139	276	92	28	120	5		5	4	8	12	4	1	5	128	14	142	4	5	9	11	2	13	168	78	246
Otros profesionales	261	199	460	90	99	189	4	2	6	10	4	14	48	9	57	34	4	38	121	51	172	8	4	12	458	1	459	125	72	197
Otros técnicos	161	111	272	7	66	73	47	4	51			0			0	23	1	24	164		164			0			0	59	89	148
Operario	890	141	1.031	2.048	3.015	5.063	43	1	44			0			0			0	556	17	573	2		2	9	8	17	413	335	748
Fuerza de venta	655	1.038	1.693			0	2	1	3			0			0	2		2			0	5	10	15			0			0
Administrativo	86	194	280	55	120	175	43	29	72			0	5	1	6		2	2	9	20	29	1	2	3	28	13	41	47	102	149
Auxiliar	30	40	70			0		3	3			0			0			0	1	3	4			0	23		23			0
TOTAL	2.343	1.913	4.256	2.359	3.456	5.815	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	983	106	1.089	21	21	42	535	26	561	851	690	1.541

DOTACIÓN POR NACIONALIDAD

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLUE EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Nacionales	3	1	4	1.970	3.039	5.009	214	56	270	15	5	20	60	16	76	62	9	71	957	102	1.059	21	20	41	514	26	540	762	578	1.340
Extranjeros	2.352	1.900	4.252	389	417	806	31	14	45	1		1	2	6	8	2	0	2	26	4	30		1	1	21		21	89	112	201
TOTAL	2.355	1.901	4.256	2.359	3.456	5.815	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	983	106	1.089	21	21	42	535	26	561	851	690	1.541

RANGO DE EDAD

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLUE EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Menos de 30 años	709	609	1.318	1.322	1.420	2.742	94	21	115	2	2	4	29	8	37	17	3	20	146	11	157	6	4	10	11	5	16	248	263	511
Entre 30 y 40 años	833	774	1.607	509	871	1.380	107	41	148	14	3	17	31	14	45	30	4	34	405	59	464	8	9	17	110	13	123	299	280	579
Entre 41 y 50 años	506	408	914	280	663	943	32	5	37				1		1	8	2	10	268	23	291	5	5	10	175	8	183	191	103	294
Entre 51 y 60 años	254	117	371	163	372	535	11	3	14						0	7		7	130	12	142	2	2	4	175		175	87	40	127
Entre 61 y 70 años	41	5	46	72	120	192	1		1				1		1	2		2	34	1	35		1	1	64		64	25	4	29
Más de 70 años	0	0	0	13	10	23			0						0			0			0			0			0	1		1
TOTAL	2.343	1.913	4.256	2.359	3.456	5.815	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	983	106	1.089	21	21	42	535	26	561	851	690	1.541



ANTIGÜEDAD LABORAL

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLEU EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Menos de 3 años	1.085	970	2.055	1.813	2.115	3.928	227	62	289	12	4	16	49	17	66	56	8	64	499	63	562	10	12	22	245	19	264	562	512	1.074
Entre 3 y 6 años	479	380	859	322	497	819	14	6	20	4	1	5	12	5	17	2	1	3	343	24	367	8	2	10	99	3	102	170	108	278
Más de 6 años y menos de 9 años	217	202	419	137	380	517	2	2	4			0	1		1	1		1	67	5	72	1	2	3	44	1	45	28	15	43
Entre 9 y 12 años	197	133	330	43	200	243	2		2			0			0	2		2	29	9	38	1	2	3	55	3	58	37	31	68
Más de 12 años	381	212	593	45	263	308			0			0			0	3	0	3	45	5	50	1	3	4	92		92	54	24	78
TOTAL	2.359	1.897	4.256	2.360	3.455	5.815	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	983	106	1.089	21	21	42	535	26	561	851	690	1.541

PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLEU EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Alta Gerencia			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
Gerencia			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
Jefatura			0	1	2	3			0			0			0			0			0			0			0			0
Otros profesionales			0		1	1			0			0			0			0	2	1	3			0			0	1	1	2
Otros técnicos			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
Operario			0	25	20	45	1		1			0			0			0	4		4			0			0	6	1	7
Fuerza de venta	1	0	1			0			0			0			0			0			0			0			0			0
Administrativo	1	2	3		1	1		1	1			0			0			0		1	1			0	4		4	3	3	6
Auxiliar	6	6	12			0			0			0			0			0			0			0			0			0
TOTAL	8	8	16	26	24	50	1	1	2			0			0			0	6	2	8			0	4		4	10	5	15



FORMALIDAD LABORAL

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLEU EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Contrato a plazo indefinido.	2.219	1.876	4.095	1.660	2.658	4.318	203	59	262	16	5	21	52	20	72	62	8	70	849	88	937	21	21	42	534	26	560	778	628	1.406
Contrato a plazo fijo.	136	24	160	699	798	1.497	23	6	29			0	9	2	11	2	1	3	134	18	152					1	1	73	62	135
Contrato por obra o por faena.	1	0	1			0	17	5	22			0	1	0	1			0			0						0			0
Personas que presten servicios a honorarios.	0	0	0			0	2		2			0			0			0			0						0			0
TOTAL	2.356	1.900	4.256	2.359	3.456	5.815	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	983	106	1.089	21	21	42	534	27	561	851	690	1.541

ADAPTABILIDAD LABORAL

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLEU EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Jornada ordinaria.	2.355	1.900	4.255	1.660	2.658	4.318	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	923	104	1.027	21	21	42	535	26	561	851	689	1.540
Jornada a tiempo parcial.	0	1	1	699	798	1.497			0			0			0			0	60	2	62			0			0		1	1
Pactos de adaptabilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares.			0						0			0			0			0			0			0			0			0
TOTAL	2.355	1.901	4.256	2.359	3.456	5.815	245	70	315	16	5	21	62	22	84	64	9	73	983	106	1.089	21	21	42	535	26	561	851	690	1.541

ADAPTABILIDAD LABORAL- TELETRABAJO

	TERPEL			ARCOPRIME			FLUX SOLAR			COPEC VOLTEX			EMOAC			DHEMAX			CSI			VIA LIMPIA			TRANSCOM			BLEU EXPRESS		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Personas que se acogen a teletrabajo o pactos de adaptibilidad laboral.			0	183	178	361			0	16	5	21	62	22	84	33	8	41	29	36	65			0			0	240	240	480



Índice SASB

CÓDIGO	TEMA	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	RESPUESTA
	Emisión de gases de efecto invernadero				
EM-RM-110a.1		Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e, porcentaje (%).	Indicador en página 117 cuadro Huella de Carbono (alcance 1 y 2) En la legislación actual en Chile no existen limitaciones para las emisiones de alcance 1 y lo que se corresponde es un impuesto verde, el cual no se aplica por el volumen de nuestras emisiones. En la tabla siguiente se informan las de alcance 1 y 2. * Las emisiones incluyen la cuantificación de CO2, CH4 y N2O. ** Incluye Alcance 1 y Alcance 2, según método basado en la ubicación.
EM-RM-110a.2		Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos.	Debate y análisis		Nuestra estrategia considera la reducción de emisiones en alcance 1 y 2. Para alcance 1: contamos con propuestas que apuntan a la reducción de emisiones de nuestros camiones que suman más del 65% de nuestra huella corporativa. Este año nos adherimos y obtuvimos el sello GiroLimpio con el objetivo de aplicar las mejores prácticas que se manejen en el sector y poder medir la mejora en nuestros rendimientos. Al mismo tiempo, estamos evaluando opciones de emisión 0, como pueden ser camiones eléctricos cargados con energía renovable o combustibles renovables o sintéticos.
	Calidad del aire				
EM-RM-120a.1		Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N2O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) H2S y (5) compuestos orgánicos volátiles (VOC).	Cuantitativo	Toneladas métricas (t).	Indicador en página 119, otras emisiones. * Los datos 2023 se reportan en el año 2024
EM-RM-120a.2		Número de refinerías en zonas con una densidad de población alta o cerca de ellas.	Cuantitativo	Número.	Copec no cuenta con refinerías. Su principal negocio es la distribución de combustibles y lubricantes, pero las compras de estos se realizan a terceros que son productores.
	Gestión del agua				
EM-RM-140a.1		(1) Total de agua dulce extraída, (2) porcentaje reciclado, (3) porcentaje en regiones con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	Cuantitativo	Mil metros cúbicos (m³), porcentaje (%).	Total extracción agua dulce: 658.950 m³ . 81% de agua es reciclada. 69,63% se extrae de zonas de alto estrés hídico. 0,4% se extrae de zonas de estrés hídrico extremadamente alto.
EM-RM-140a.2		Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua.	Cuantitativo	Número.	En 2023 no tuvimos incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares o reglamentos de calidad de agua.
	Gestión de materiales peligrosos				
EM-RM-150a.1		Cantidad de residuos peligrosos generados, porcentaje reciclado.	Cuantitativo	Toneladas métricas (t), porcentaje (%).	1.907 toneladas métricas de residuos peligrosos generados Los residuos peligrosos se entregan al gestor autorizado y el tratamiento depende 100% de ellos.
EM-RM-150a.2		(1) Número de tanques subterráneos de almacenamiento (UST), (2) número de liberaciones de UST que requieren limpieza y (3) porcentaje en estados con fondos de garantía financiera de UST.	Cuantitativo	Número, porcentaje (%).	En estaciones de servicio hay actualmente 3.154 tanques subterráneos activos y en plantas 22. Las liberaciones de UST durante 2023 fueron 3 y ocurrieron en estaciones de servicio. No hay información sobre porcentaje en estados con fondos de garantía financiera de UST.
	Salud y seguridad de la fuerza laboral				
EM-RM-320a.1		(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para a) empleados a tiempo completo y b) empleados con contrato.	Cuantitativo	Velocidad.	Tasa total de incidentes registrables (TRIR): 6,46 . Tasa de mortalidad:0. Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para a) empleados a tiempo completo y b) empleados con contrato: 3.
EM-RM-320a.2		Análisis de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad.	Debate y análisis		Información contenida en la página 95 de este reporte



CÓDIGO	TEMA	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	RESPUESTA
	Especificaciones del producto y mezclas de combustible limpio				
EM-RM-410a.1		Porcentaje de la obligación de volumen renovable (RVO) cumplido a través de: (1) producción de combustibles renovables, (2) compra de números de identificación de renovables «separados» (RIN).	Cuantitativo	Porcentaje (%).	0 (aún no hay comercialización).
EM-RM-410a.2		Mercado total accesible y cuota de mercado de los biocombustibles avanzados y la infraestructura conexas.	Cuantitativo	Divisa para comunicar, porcentaje (%).	0 (aún no hay comercialización).
	Transparencia e integridad de los precios				
EM-RM-520a.1		Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la fijación o la manipulación de los precios.	Cuantitativo	Divisa para comunicar.	En 2023 no hubo pérdidas monetarias por procedimientos judiciales relacionados con fijación de precios.
	Gestión del entorno jurídico y reglamentario				
EM-RM-530a.1		Análisis de las posturas corporativas relacionadas con los reglamentos gubernamentales o propuestas de políticas que aborden los factores ambientales y sociales que afectan al sector.			Información no disponible
	Gestión del riesgo de incidentes críticos				
EM-RM-540a.1		Índices de eventos de seguridad de procesos (PSE) para la pérdida de contención primaria (LOPC) de mayor consecuencia (nivel 1) y menor consecuencia (nivel 2).	Cuantitativo	Velocidad	Nivel 1: 1 Nivel 2:2
EM-RM-540a.2		Tasa del indicador de amenazas para los sistemas de seguridad (nivel 3).	Cuantitativo	Velocidad	Nivel 3: 202
EM-RM-540a.3		Análisis de la medición de la disciplina operativa y el desempeño del sistema de gestión mediante los indicadores del nivel 4.	Debate y análisis	Velocidad	Sin información, solo se registra hasta el nivel 3
	Parámetro de actividad				
EM-RM-000.A		Rendimiento del refinado del petróleo crudo y otras materias primas.	Cuantitativo	Barriles equivalentes de petróleo (BPE).	No aplica al giro de nuestro negocio que es distribución de combustible, lo que no incluye refinación
EM-RM-000.B		Capacidad operativa de refinado.	Cuantitativo	Millones de barriles por día calendario.	No aplica al giro de nuestro negocio que es distribución de combustible, lo que no incluye refinación



Índice GRI

INDICADOR	TEMA	PAGINA	GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS	OMISIÓN O COMENTARIO
CONTENIDOS GENERALES				
La organización y sus prácticas de presentación de informes				
2.1	Detalles organización			Pendiente
2.2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	116-176		
2.3	Período del informe, frecuencia y punto de contacto	176		
2.4	Re expresión de información	176		
2.5	Verificación externa	176		
Actividades y trabajadores				
2.6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	32-33-34-106		
2.7	Empleados	80		
2.8	Trabajadores que no son empleados	101		
Gobernanza				
2.9	Estructura y composición del gobierno	55-56-57		
2.10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	53		
2.11	Presidente del máximo órgano de gobierno	53		
2.12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión del manejo de impacto	53		
2.13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	116		
2.14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	176		
2.15	Conflictos de interés	70		
2.16	Comunicación de preocupaciones críticas	N/A		
2.17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	58		
2.18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	54		
2.19	Políticas de remuneración	59		
2.20	Proceso para determinar la remuneración	59		
2.21	Relación de compensación total anual	181		
Estrategia, políticas y prácticas				
2.22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	22-23		
2.23	Compromisos de política	52		
2.24	Incorporación de compromisos de política	52		
2.25	Procesos para remediar impactos negativos	24-25		
2.26	Mecanismo para búsqueda de asesoramiento e inquietudes	71		
2.27	Cumplimiento de leyes y reglamentos			Pendiente (en anexos)
2.28	Asociaciones	140		

INDICADOR	TEMA	PAGINA	GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS	OMISIÓN O COMENTARIO
CONTENIDOS GENERALES				
Participación de los grupos de interés				
2.29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	24-25		
2.30	Acuerdos de negociación colectiva	89		
Temas materiales				
3-1	Proceso de determinación de temas materiales	176		
3-2	Lista de temas materiales	177		
3-3	Gestión de los temas materiales	176-177		
	Ética y cumplimiento	70-71-73-90		
	Derechos Humanos y Laborales	84; 89		
	Salud y Seguridad	97-98		
	Transición Energética	117		
	Gestión Medioambiental	116		
	Desempeño económico sostenible	16-139		
	Excelencia operacional	35;41		
	Desarrollo y Bienestar Laboral	103		
	Innovación	45		
	Ciberseguridad	68		
	Experiencia del cliente	30		
	Relación con la comunidad	135		
	Gestión de riesgos	65		
C1-1	Aporte a la transición energética	5-39-117		
Desempeño económico sostenible				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	139	11.14.2	
			11.21.2	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	43	11.14.4	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	131-131-133-134	11.14.5	
207-1	Enfoque fiscal	139	11.21.4	
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	139	11.21.5	
207-4	Presentación de informes país por país	La información financiera de Copec se presenta de manera consolidada.	11.21.7	



INDICADOR		TEMA	PAGINA	GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS	OMISIÓN O COMENTARIO
CONTENIDOS GENERALES					
Ética y cumplimiento					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	72	11.20.2		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	71	11.20.3		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	72	11.20.4		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		11.19.2		Irá en anexos
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	72	11.11.7		
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	N/A	11.22.2		
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	N/A			
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	N/A			
Gobierno corporativo					
C2-1	Asistencia de directores	58			
Gestión de riesgos					
C3-1	Riesgos Emergentes	66-67			
C3-2	Gestión de la ciberseguridad	68-69			
C3-3	Riesgos de ciberseguridad	68			
Experiencia cliente					
C4-1	Programas de mejora de calidad de servicio	48			
C4-2	Casos ingresados por “Llámanos”	48			
C4-3	Nota promedio de soluciones entregadas	48			
C4-4	Tiempo promedio solución de casos ingresados	48			
Excelencia operacional y gestión de incidentes					
C5-1	Gestión de crisis	127			
Innovación y tecnología					
C6-1	Iniciativas de innovación y transformación digital	45			
C7-3	Innovación y proyección en mercados de nuevas energías y electromovilidad	32			
Cambio climático					
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	66	11.2.2		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	117	11.1.5		
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	117	11.1.6		

INDICADOR		TEMA	PAGINA	GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS	OMISIÓN O COMENTARIO
CONTENIDOS GENERALES					
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	119	11.1.7		
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	118	11.2.3		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	120	11.1.2		
302-4	Reducción del consumo energético	120	11.1.4		
Gestión del agua					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	122	11.6.2		
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua afectadas por la extracción de agua	123	11.6.3		
303-3	Extracción de agua	123	11.6.4		
303-4	Vertido de agua	123	11.6.5		
303-5	Consumo de agua	122	11.6.6		
Gestión de residuos					
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	124	11.5.2		
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	124	11.5.3		
306-3	Residuos generados	124	11.5.4		
306-4	Residuos desviados de la eliminación	125	11.5.5		
306-5	Residuos destinados a la eliminación	125	11.5.6		
Biodiversidad					
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	126	11.4.3		
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	126	11.4.4		
Gestión de trabajadores					
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	181			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	95	11.10.2		
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	87	11.10.3		
401-3	Permiso parental	88	11.10.4 11.11.3		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	93	11.10.6 11.11.4		
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	93	11.7.3 11.10.7		
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	94			



INDICADOR	TEMA	PAGINA	GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS	OMISIÓN O COMENTARIO
CONTENIDOS GENERALES				
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	182-183-184-185	11.11.5	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	181	11.11.6	
C6-1	Índice de satisfacción global	89		
C6-2	Mediciones de clima laboral	89		
Salud y seguridad operacional				
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	97	11.9.2	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	98-99	11.9.3	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	97-99	11.9.4	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	99	11.9.5	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	99	11.9.6	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	97	11.9.7	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	97	11.9.8	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	99	11.9.9	
403-9	Lesiones por accidente laboral	98	11.9.10	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	98	11.9.11	
Desarrollo equipo ampliado				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	No medido	11.14.6	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	No medido		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	No medido		
C7-1	Plan de formación de atendedores	103-104		
C7-2	Programa de incentivos y beneficios a atendedores	102		
C7-4	Promedios de días de pago a proveedores	107		
C7-5	Promedios de días de pago a proveedores pymes	107		
C7-6	Porcentaje de compra a proveedores pymes	107		

INDICADOR	TEMA	PAGINA	GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS	OMISIÓN O COMENTARIO
CONTENIDOS GENERALES				
Derechos humanos				
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	S/I		
Relación con la comunidad				
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	135-136		
C9-1	Monto inversión comunitaria	137		
C9-2	Programas de inversión comunitaria	131-132-133-134-135-136		
C9-3	Programas de voluntariado corporativo	138		
C9-4	Indicadores de voluntariado corporativo	138		
GRI 11 Sector Petróleo y Gas				
11.2.4	Enfoque de la organización con respecto al desarrollo de políticas públicas y el cabildeo sobre el cambio climático	N/A		
11.8.3	Número total de incidentes de seguridad de los procesos de Nivel 1 y de Nivel 2 y un desglose de este total por actividad	127		
11.15.4	Número y los tipos de reclamaciones de las comunidades locales, porcentaje de reclamaciones atendidas y resueltas y el porcentaje de reclamaciones resueltas mediante remediación	150		
11.21.8	Para el petróleo y el gas comprado al Estado o procedente de terceros designados por el Estado para vender en su nombre, presentar información sobre	34		
	• volúmenes y tipos de petróleo y gas adquiridos;	S/I		
	• nombres completos de las entidades compradoras y de los receptores de los pagos; pagos realizados para la adquisición	S/I		

RAZÓN SOCIAL

Copec S.A.

NOMBRE DE FANTASÍA

Copec.

RUT

99.520.000-7

TIPO DE ENTIDAD

Sociedad Anónima Cerrada.

CONSTITUCIÓN

1934

DOMICILIO LEGAL

Isidora Goyenechea N°2915, piso 20, Las Condes.
Santiago, Chile.

SITIO WEB

www.copec.cl

DIRECCIÓN GENERAL DEL REPORTE

Subgerencia de Sostenibilidad,
Gerencia de Asuntos Corporativos.
Contenidos y coordinación: María Ignacia Vargas y
Lía Zelesnak.
Edición: Richard Olate S.

ASESORÍA

Reportability

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Cíncel Design

IMÁGENES

Banco de imágenes Copec y filiales.

CONTACTO

Constanza Gillmore V.,
Jefa de Sostenibilidad.
cgillmore@copec.cl

COPEC